

**FORSKNINGSRAPPORTER
RESEARCH REPORTS**



HANKEN

Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä työelämä

Tasa-arvoa tutkimassa ja toteuttamassa

**SUVI HEIKKINEN, MARJUT JYRKINEN,
ANNA-MAIJA LÄMSÄ JA
CHARLOTTA NIEMISTÖ (TOIM.)**

Suvi Heikkinen, Marjut Jyrkinen
Anna-Maija Lämsä, Charlotta Niemistö (toim.)

*Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti
kestävä työelämä*

Tasa-arvoa tutkimassa ja toteuttamassa

Forskningsrapporter från Svenska handelshögskolan

Hanken School of Economics
Research Reports

Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä työelämä. Tasa-arvoa tutkimassa ja toteuttamassa

Avainsanat: tasa-arvo, yhdenvertaisuus, yhteiskunnallinen ja taloudellinen kestävyys, työelämä, koulutus, johtaminen, ura, risteävät erot, sukupuoli, ikä, alueellisuus, vähemmistöasema, ulkomaalaistaustaisuus, sukupuolen moninaisuus ja seksuaalisuus, työ, perhe ja muu elämä, miehet ja maskuliinisuudet, hoivavastuut

© Hanken Svenska handelshögskolan ja kirjoittajat 2020

Suvi Heikkinen, Marjut Jyrkinen, Anna-Maija Lämsä ja Charlotta Niemistö (toim.)

Julkaisun kuvituskuvat Aino Sutinen

WeAll-tutkimushankkeen (nro 292883) rahoittajana on toiminut (2015-2021) Suomen Akatemian yhteydessä toimiva Strategisen tutkimuksen neuvosto

Hanken Svenska handelshögskolan

ISBN 978-952-232-415-3 (painettu)

ISBN 978 952-232-416-0 (PDF)

ISSN-L 0357-5764

ISSN 0357-5764 (painettu)

ISSN 2242-7007 (PDF)

Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä työelämä

Tasa-arvoa tutkimassa ja toteuttamassa





KIRJOITTAESITTELY

Päivi Aalto-Nevalainen, KTT, LitM, fysioterapeutti, työskentelee kulttuuri-asianneuvoksena opetus- ja kulttuuriministeriön liikunnan vastualueella. Urallaan hän on toiminut tutkimustehtävissä Jyväskylän yliopistossa, aluepäällikkönä ja koulutuspäällikkönä Suomen Voimisteluliitossa sekä fysioterapeuttina Suomessa ja Ruotsissa. Aalto-Nevalainen on jäsen useissa valtion, järjestöjen ja EU:n työryhmissä. Hänen väitöskirjansa käsittelee liikunta-alan johtajien uramenestystä sukupuolten ja tasa-arvon näkökulmasta. WeAll-tutkimushanke oli yksi Aalto-Nevalaisen väitöstutkimuksen tukijoista ja professori Anna-Maija Lämsä hänen väitöskirjansa ohjaaja.

Jeff Hearn, emeritusprofessori Hanken Svenska handelshögskolanissa johtamisen ja organisaatiotutkimuksen oppiaineessa ja tutkimusjohtaja GODESS-instituutissa, sekä alkuperäisen WeAll-konsortion jäsen. Hän on aiemmin johtanut lukuisia Suomen Akatemian ja EU:n rahoittamia projekteja, ja toimii professorina Etelä-Afrikassa, Ruotsissa ja Isossa-Britanniassa.

Suvi Heikkinen, KTT, on työskennellyt tutkijatohtorina WeAll-tutkimushankkeessa ja on toiminut lisäksi tohtorikoulun koordinaattorina Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulussa. Heikkinen on tutkinut WeAll-hankkeessa työn ja perheen välistä suhdetta erityisesti miesten näkökulmasta sekä organisaatioiden käytäntöjä työn ja perheen yhdistämisen helpottamiseksi. Hänen tutkimuksiaan on julkaistu sekä kansallisissa että kansainvälisissä tieteellisissä julkaisuissa. Hän ollut mukana useissa tasa-arvoon liittyvissä ohjausryhmissä ja hankkeissa Suomessa ja kansainvälisesti.

Terhi Heinilä, LiTM, toimii pääsihteerinä Naisjärjestöjen Keskusliitossa. Vuonna 1911 perustettu Naisjärjestöjen Keskusliitto on sukupuolten tasa-arvoa edistävien naisjärjestöjen kattojärjestö. Naisjärjestöjen Keskusliittoon kuuluu 61 jäsenjärjestöä, joissa on yhteensä yli 400 000 jäsentä. Keskusliitto toimii naisten aseman, sukupuolten tasa-arvon ja tyttöjen ja naisten ihmisoikeuksien edistämiseksi yhdessä jäsenjärjestöjen kanssa. Naisjärjestöjen Keskusliitto on yksi WeAll-tutkimushankkeen sidosryhmistä ja Heinilä on toiminut aktiivisena neuvottelukunnan jäsenenä.

Fanni Hollström-Mikkonen, KTM, on toiminut WeAll-tutkimushankkeessa Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulussa ensin tutkimusavustajana ja myöhemmin projektitutkijana. WeAll-tutkimushankkeeseen tehdyssä tutkimuksessaan Hollström-Mikkonen on keskittynyt erityisesti miesten uran ja perheen yhdistämisen kysymyksiin sekä tähän liittyvään mahdolliseen muutokseen tulevaisuudessa.

Henri Hyvönen, FM, on tohtorikoulutettava Helsingin yliopiston Sukupuoli, kulttuuri ja yhteiskunta (SKY) -tohtoriohjelmassa. Hän on työskennellyt WeAll-tutkimushankkeessa harjoittelijana ja tutkimusavustajana 2016 ja tohtorikoulutettavana vuosina 2016–2020. Hyvösen tutkimuksellinen mielenkiinnon kohde on miesten ruumiillisuus ja erityisesti miesten suhde omaan terveyteensä työelämässä. Väitöstutkimuksessaan Hyvönen tarkastelee miesten suhtautumista ja asemoitumista suhteessa työelämässä lisääntyneeseen itsestä huolehtimista ja itsen päämäärätietoista työstämistä koskevaan puheeseen.

Heli Häyrynen, KTT, KM, toimii Greenstep Oy:n partnerina johtaen henkilöstökoulutuksen yksikköä ja henkilöstökoulutuksen liiketoimintaa Greenstep Academyssä. Aiemmin työurallaan Häyrynen on toiminut Vaasan yliopiston akateemisten palveluiden johtajana sekä puolustusvoimien täydennyskoulutussektorin johtajana. 2016 hän työskenteli päätoimisena tutkijana WeAll-tutkimushankkeessa. Vuonna 2017 Häyrynen suoritti tohtorinväitöksensä johtamisen alalta professori Anna-Maija Lämsän ohjauksessa. Häyrynen on jatkanut työskentelyä hankkeen tutkimusaiheiden parissa siitä lähtien ja julkaissut useita vertaisarvioituja artikkeleita kansallisissa ja kansainvälisissä julkaisuissa. Hänen tutkimuksensa keskittyy johtamisosaamisen ja sen kehittämiseen, henkilöstökoulutukseen ja sen vaikuttavuuteen, työuran rakentumiseen uran eri vaiheissa sekä sukupuoleen ja militäärikontekstiin.

Marjut Jyrkinen, FT, toimii työelämän tasa-arvon tutkimuksen ja sukupuolentutkimuksen apulaisprofessorina Helsingin yliopistossa ja WeAll-tutkimushankkeen (weallfinland.fi) konsortiojohtajana. Marjut Jyrkinen on Sukupuoli, yhteiskunta ja kulttuuri –tohtorikoulun perustajajäsen ja varajohtaja, hallinnon ja organisaatiotutkimuksen dosentti ja HELSUS Kestävyysinstituutin jäsen Helsingin yliopistossa. Hänen tutkimukselliset kiinnostuksen kohteensa liittyvät sukupuolen ja risteävien erojen merkityksiin yhteiskunnassa ja työelämässä, ja johtajuuden ja organisaatioiden tutkimuksessa. Hän on tutkinut johtajanaisten urakehitystä, sukupuolistunutta ikäsyrrintää ja väkivaltaa. Jyrkinen on julkaissut lukuisia tutkimusartikkeleita ja yhdessä Elina Penttisen ja Elisabeth Widen kanssa vuonna 2019 kirjan henkisestä työpaikkaväkivallasta (Emotional Workplace Abuse, Palgrave McMillan). Hän on osallistunut useisiin tasa-arvotutkimuksellisiin ohjausryhmiin ja tasa-arvohankkeisiin Suomessa ja toiminut erilaisissa kansainvälisissä asiantuntijatehtävissä.

Emilia Kangas, KTM, on jatko-opiskelija Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulussa. Hän on tehnyt väitöskirjatutkimustaan WeAll-tutkimushankkeessa vuosina 2015–2018. Kankaan väitöskirja käsittelee isyyttä työelämässä, erityisesti johtamisen näkökulmasta. Kangas on tutkinut myös naisten johtamisuriin liittyviä stereotypioita ja työelämän perheystävällisyyttä. Hänen tutkimuksiaan on julkaistu sekä kansallisissa että kansainvälisissä

julkaisuissa. Hänen opetus- ja koulutusalojaan ovat työ-perhesuhde, sukupuolittuneet urat sekä vastuullinen johtaminen. Kangas on myös suorittanut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiantuntijakoulutuksen.

Mira Karjalainen, FT, on WeAll-tutkimushankkeen vuorovaikutusvastaava ja tutkimuskoordinaattori. Hänen tämän hetkinen tutkimuksensa käsittelee työn rajojen hämärtymistä erityisesti asiantuntijatyössä. Karjalainen on väitellyt filosofian tohtoriksi Helsingin yliopiston uskontotieteestä vuonna 2007 ja on Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulun johtamisen dosentti sekä Helsingin yliopiston humanistisen tiedekunnan uskontotieteen dosentti. Hän on tutkinut muun muassa laivaorganisaatioita öljytankkereilla, työn ja muun elämän tasapainoa asiantuntijayrityksissä, mindfulness-käytäntöjä vaativassa asiantuntijatyössä sekä ystävyyden, työn ja henkisen kasvun rajapintoja. Karjalaisen tutkimuksia on julkaistu mm. *Organization* -lehdessä.

Marita Karvinen, VTT, toimii Setassa koulutusasiantuntijana. Hän toimii myös Setan edustajana WeAll-tutkimushankkeen neuvottelukunnassa. Karvinen on koulutukseltaan työnsosiologi (Dottore in Scienze Politiche, Università degli studi di Messina) sekä valtiotieteiden tohtori (sosiaaliantropologia, HY). Karvinen asiantuntijuusalueita on sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen moninaisuus yhdistettynä erityisesti yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymyksiin. Viidentoista vuoden pituisen Seta-työuransa aikana Karvinen on kouluttanut tuhansia sote- ja kasvatustieteen ammattilaisia sekä erilaisia työyhteisöjä ja muita organisaatioita. Hän on myös kirjoittanut useita artikkeleita eri alojen ammattilehtiin ja teoksiin. Työelämäkysymyksissä hänen viimeisin kontribuutionsa on osallistuminen Sateenkaariväki työelämässä ja asiakkaina - tietopaketin kirjoittamiseen.

Anna Kokko, VTM, toimii Väestöliitossa hankepäällikkönä ja erityisasiantuntijana työ-, perhe- ja tasa-arvokysymyksissä. Kokko on ollut kehittämässä *Perheystävällinen työpaikka* -ohjelmaa Suomeen ja on toiminut ohjelman asiakasvastautehtävissä vuosina 2016-2018. Valmentajana ja työyhteisöjen kehittäjänä hän on tehnyt yhteistyötä lukuisten eri alojen yritysten ja organisaatioiden kanssa. Hän on työuransa aikana vastannut laajoista Perheystävällinen työpaikka -kehittämishankkeista. Kokko on myös kirjoittanut aiheesta julkaisuja, ollut haastateltavana mediassa ja pitänyt alustuksia ja esitelmää niin Suomessa kuin ulkomailla. Hän on tehnyt pitkän linjan vaikuttamis- ja sidosryhmäyhteistyötä perheen ja työn yhteensovittamisen kysymyksissä. Vuosina 2015-2020 Kokko on toiminut aktiivisena jäsenenä WeAll-tutkimushankkeen neuvottelukunnassa.

Jukka Lehtonen, VTT, on vanhempi tutkija WeAll-tutkimushankkeessa sukupuolentutkimuksen oppiaineessa Helsingin yliopistossa. Hän on kasvatustieteen dosentti ja valtiotieteen tohtori, joka on tutkinut etenkin sukupuolta ja seksuaalisuutta koulutuksessa ja työelämässä. WeAll-hankkeessa

hän on tutkinut eroja ja normeja sekä niiden merkityksiä mediassa, tutkimusmenetelmissä ja -kyselyissä sekä ei-heteroseksuaalisten ja transnuorten valinnoissa.

Merja Lähdesmäki, KTT, YTM, työskentelee vanhempana tutkijan Helsingin yliopiston Ruralia-instituutissa. Hänen tutkimusintressinsä liittyvät erityisesti pienyritysten yhteiskuntavastuuseen ja sidosryhmäjohtamiseen sekä maaseutuyrittäjyyteen. Osana WeAll-tutkimushanketta Ruralia-instituutti on tutkinut maahanmuuttajien työllistymistä erityisesti maaseudun pk-yritysten näkökulmasta.

Anna-Maija Lämsä, KTT, on henkilöstöjohtamisen professori ja varadekaani Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulussa. Hän myös johtaa kauppakorkeakoulun organisaatio- ja johtamisetiikan Ethos-tutkimusryhmää. Anna-Maija Lämsä on WeAll-tutkimushankkeen (weallfinland.fi) varajohtaja. WeAll-hankkeessa Lämsä on tutkinut erityisesti työn ja perheen yhteensovittamisen teemoja, naisten urakehitystä sekä maahanmuuttajien mahdollisuuksia työmarkkinoilla. Hän on osallistunut moniin työelämän tasa-arvoa koskeviin tutkimus- ja kehittämishankkeisiin työuransa aikana. Anna-Maija Lämsä on saanut useita kunniamainintoja ja palkintoja tutkimuksestaan sekä Suomessa että ulkomailla.

Maria Mailasalo, VTM, toimii vaikuttamisen suunnittelijana Naisjärjestöjen Keskusliitossa. Vuonna 1911 perustettu Naisjärjestöjen Keskusliitto on sukupuolten tasa-arvoa edistävien naisjärjestöjen kattojärjestö. Naisjärjestöjen Keskusliittoon kuuluu 61 jäsenjärjestöä, joissa on yhteensä yli 400 000 jäsentä. Keskusliitto toimii naisten aseman, sukupuolten tasa-arvon ja tyttöjen ja naisten ihmisoikeuksien edistämiseksi yhdessä jäsenjärjestöjen kanssa. Naisjärjestöjen Keskusliitto on yksi WeAll-hankkeen sidosryhmistä. Maria Mailasalo on WeAll-tutkimushankkeen neuvottelukunnan varajäsen.

Sara Mäkäraïnen, VTM, toimii erityisasiantuntijana Monimuotoiset perheet -verkostossa. Verkosto kokoaa yhteen kymmenen perhejärjestöä, joiden kohderyhmät poikkeavat jollain tavalla oletetusta perheestä. Kaikilla järjestöillä on myös jotain huomautettavaa siitä, miten lainsäädännössä, palveluissa ja työelämässä huomioidaan erilaiset perhetilanteet ja -suhteet. Verkoston yhteinen vaikuttamistyö pohjaa perheiden kokemuksiin ja ajankohtaiseen tutkimustietoon. Tutkimustiedon lisäämiseksi ja sen hyödyntämiseksi Monimuotoiset perheet -verkosto tekee yhteistyötä eri tutkimushankkeiden, kuten WeAll-hankkeen kanssa.

Charlotta Niemistö, KTT, työskentelee WeAll-projektissa ja GODESS-instituutin johtajana Hanken Svenska handelshögskolanissa, Johtamisen ja organisaatiotutkimuksen oppiaineessa. Hänen tutkimuksensa käsittelee työn ja

muun elämän rajoja, työn ja perheen yhdistämistä, sukupuolten suhteita sekä työelämän ja organisaatioiden sosiaalista ja inhimillistä kestävyyttä.

Shabnam A. Shaikh, KTM, on Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulun jatko-opiskelija johtamisen oppiaineessa ja on työskennellyt projektitutkijana WeAll-tutkimushankkeessa vuosina 2019-2020. Hänen väitöskirjatutkimuksensa aihepiirinä on yhteistyöjohtaminen, työvoiman monimuotoisuus ja sukupuolten epätasa-arvo.

Sonja Soronen, YTM, työskentelee erikoissuunnittelijana Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) Tasa-arvotiedon keskuksessa. Hän toimii Sukupuolella väliä? -hankkeen projektikoordinaattorina. Sorosen asiantuntemusalueita ovat sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen, sukupuolten tasa-arvon edistäminen mediassa sekä sukupuolitetoinen viestintä. Sukupuolella väliä? -hankkeen (2019-2020) tavoitteena on edistää sukupuolten tasa-arvoa sekä mediassa että poliittisessa ja taloudellisessa päätöksenteossa. Hanketta toteuttaa Tasa-arvotiedon keskus (THL), ja sitä rahoittaa Euroopan unionin perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuusohjelma 2014-2020 (REC). THL:n Tasa-arvotiedon keskus kuuluu WeAll-tutkimushankkeen neuvottelukuntaan.

Tytti Steel, FT, työskentelee tutkijatohtorina WeAll-hankkeessa Helsingin yliopistossa sukupuolentutkimuksen oppiaineessa. Hän tarkastelee työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kulttuurintutkijan näkökulmasta. Steelin kansatieteen väitöskirja vuodelta 2013 käsitteli 1950-luvun satamatyön kuvauksia haastattelu- ja elokuva-aineistossa. WeAll-hankkeessa hän on tutkinut yli 50-vuotiaiden työllistymistä sekä korkeasti koulutettujen ulkomaalaistaustaisten naisten pääsyä työelämään. Steel työskentelee myös projektipäällikkönä yli 55-vuotiaiden yrittäjyyttä edistävässä ESR-rahoitteisessa EntreFox-hankkeessa.

Timo Suutari, HM, työskentelee projektipäällikkönä Helsingin yliopiston Ruralia-instituutissa. Suutarin tutkimusintressit liittyvät pääosin aluekehitykseen ja paikallisuuteen maaseutukontekstissa. Osana WeAll-tutkimushanketta Ruralia-instituutti on tutkinut maahanmuuttajien työllistymistä erityisesti maaseudun pk-yritysten näkökulmasta.

Tuisku Takala, KTM, on tehnyt Pro Gradu -tutkielmansa WeAll-tutkimushankkeessa ja toimii yliopistonopettajana Jyväskylän yliopiston avoimessa yliopistossa kauppatieteiden tiimissä. Hankkeessa Takala on tutkinut työn ja perheen välistä suhdetta johtajuuskulttuurin näkökulmasta sekä sairaalaorganisaation käytäntöjä työn ja perheen yhdistämisen helpottamiseksi.

Mia Teräsaho, VTM, työskentelee kehittämispäällikkönä Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) Tasa-arvotiedon keskuksessa. Hän toimii Sukupuolella väliä? -hankkeen projektipäällikkönä. Teräsahon

asiantuntemusalueita ovat sukupuolten tasa-arvon edistäminen mediassa, työelämässä, koulutuksessa ja päätöksenteossa sekä sukupuolitietoinen viestintä. Teräsaholla on laaja kokemus tasa-arvohankkeiden toteuttamisesta, johtamisesta ja vaikuttamistyöstä sekä monipuoliset yhteistyöverkostot. Sukupuolella väliä? -hankkeen (2019–2020) tavoitteena on edistää sukupuolten tasa-arvoa sekä mediassa että poliittisessa ja taloudellisessa päätöksenteossa (www.thl.fi/sukupuolellavalia). Hanketta toteuttaa Tasa-arvotiedon keskus (THL), ja sitä rahoittaa Euroopan unionin perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuusohjelma 2014–2020 (REC). THL:n Tasa-arvotiedon keskus kuuluu WeAll-tutkimushankkeen neuvottelukuntaan ja Teräsaho on toiminut aktiivisena neuvottelukunnan jäsenenä.

Annamari Tuori, KTT, työskentelee tutkijatohtorina WeAll-tutkimushankkeessa Johtamisen ja organisaation oppiaineessa Hankenilla. Hän on väitellyt vuonna 2014 IT-alalla työskentelevien ihmisten identiteeteistä intersektionaalisesta näkökulmasta. Tuorin tutkimuksessa keskeisiä teemoja ovat muun muassa työhön liittyvät identiteetit sekä epätasa-arvoisuudet, intersektionaalisuus ja hiljaisuudet organisaatioissa.

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	9
1.1	Tutkimuksella kohti tasa-arvoista työelämää.....	9
	<i>Marjut Jyrkinen, Anna-Maija Lämsä, Charlotta Niemistö, Jukka Lehtonen ja Suvi Heikkinen</i>	
1.2	Yhteiskunnallinen vuorovaikutus tasa-arvoisen työelämän tutkimuksessa	20
	<i>Mira Karjalainen ja Marjut Jyrkinen</i>	
2	TYÖN JA MUUN ELÄMÄN YHDISTÄMINEN JA HYVINVOINTI	27
2.1	Tulevaisuus tähtäimessä: mitä nuoret kauppatieteilijämiehet odottavat uran ja perheen yhdistämiseltä?	28
	<i>Fanni Hollström-Mikkonen, Suvi Heikkinen ja Anna-Maija Lämsä</i>	
2.2	Miinakenttä ja toiveiden tynnyri – lähijohtajuus työn ja perheen yhteensovittamisessa	43
	<i>Tuisku Takala, Suvi Heikkinen ja Anna-Maija Lämsä</i>	
2.3	Nais- ja miesjohtajien subjektiivinen uramenestys liikunta-alalla.....	58
	<i>Päivi Aalto-Nevalainen</i>	
2.4	Isät, työelämä ja tasa-arvo: miesten tasa-arvoisen vanhemmuuden edistäminen organisaatioissa	74
	<i>Emilia Kangas</i>	
2.5	Perheystävällinen työpaikka -ohjelma Suomeen.....	81
	<i>Anna Kokko</i>	
2.6	(In)visible care in different age, life and employment stages	97
	<i>Charlotta Niemistö, Tytti Steel, Annamari Tuori ja Jeff Hearn</i>	
2.7	Henkilökohtaisen terveyden ja itsestä huolehtimisen merkitykset työelämässä.....	107
	<i>Henri Hyvönen ja Mira Karjalainen</i>	
2.8	Men's Eating Disorders and Work-related Self-care.....	122
	<i>Henri Hyvönen ja Marjut Jyrkinen</i>	
2.9	Perheiden monimuotoisuus näkyväksi työpaikoilla.....	135
	<i>Sara Mäkäpäinen</i>	
3	MONINAISUUS JA TASA-ARVO KOULUTUS- JA URAVALINNOISSA.....	141
3.1	Vähemmistöjen ja nuorten kuvat koulutus- ja työelämäaiheisessa mediassa	142
	<i>Jukka Lehtonen</i>	
3.2	Maahanmuuttajataustaisten työllistyminen maaseudun pk-yrityksiin.....	159

	<i>Merja Lähdesmäki, Timo Suutari ja Tytti Steel</i>	
3.3	Collaborative leadership – a way to support empowerment in organizational life	174
	<i>Shabnam A. Shaikh ja Anna-Maija Lämsä</i>	
3.4	Case of gender-equal call-up events for military in Finland	188
	<i>Heli Häyrynen</i>	
3.5	Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt työelämässä – mikroaggressioiden haasteet	195
	<i>Marita Karvinen</i>	
3.6	Sukupuolella väliä? – media sukupuolten tasa-arvon edistäjänä.....	200
	<i>Mia Teräsaho ja Sonja Soronen</i>	
3.7	Työelämä tarvitsee tasa-arvoa – naisilla on oikeus työhön ilman häirintää ja syrjintää.....	205
	<i>Terhi Heinilä ja Maria Mailasalo</i>	
3.8	Placing the Social and Economic Sustainability of Working life in Context: The International, the National, the Transnational	212
	<i>Jeff Hearn</i>	

LIITTEET

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksella kohti tasa-arvoista työelämää

Marjut Jyrkinen

Anna-Maija Lämsä

Charlotta Niemistö

Jukka Lehtonen

Suvi Heikkinen

Johdatus aiheeseen

Tässä julkaisussa esitetään näkökulmia työelämän tasa-arvoon ja moninaisuuteen liittyvistä aiheista. Julkaisussa on 13 pidempää artikkelia ja 6 lyhyempää kirjoitusta, jotka on tuotettu *Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä tulevaisuuden työelämä* (WeAll) -nimisessä hankkeessa. Kirjoittajat ovat hankkeen tutkijoita ja sen sidosryhmien edustajia. Myös hankkeessa opinnäytetyön tehneitä on osallistunut kirjoittamiseen. Tämä julkaisu kokoaa yhteen tutkimushankkeemme keskeisiä teemoja ja näistä kummunneita uusia kysymyksiä.

WeAll-tutkimushankkeen tavoitteena on ollut tasa-arvoisen ja kestävä työelämän kehittäminen tutkimuksen ja yhteiskunnallisen vaikuttamisen kautta. Hanketta on rahoittanut Suomen Akatemian Strategisen tutkimuksen neuvosto (2015-2021). Neuvoston tehtävänä on rahoittaa pitkäjänteistä ja ohjelmamuotoista tutkimusta, joka tuottaa ratkaisuja merkittäviin suomalaisen yhteiskunnan haasteisiin.

WeAll-konsortio on koostunut kolmen yliopiston yhteistyöstä (Helsingin yliopisto, Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu ja Hanken Svenska handelshögskolan). Konsortiolla on 20 sidosryhmää, joilla on ollut tärkeä rooli erityisesti yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa. Tässä johdantoluvussa avaamme tutkimuksemme keskeiset lähtökohdat sekä pohdimme tutkimuksemme yhteiskunnallista vaikuttavuutta tämänhetkisessä kontekstissa kuin myös jatkotutkimuksissamme.

Tutkimustamme on johdattanut kaksi keskeistä teoreettista ideaa: risteävät erot (intersektionaalisuus) (Crenshaw, 1989, 1991; McCall, 2005; Lutz et al., 2011; Hill Collins ja Bilge, 2016) ja toimintamahdollisuuksien teoria (Sen, 2000; Robeyns, 2005; Comim ja Nussbaum, 2014). Kiinnekohtamme on ollut työelämä ja sen nivoutuminen muuhun elämään: miten erilaiset ihmiset voivat päästä työelämään, pysyä siellä ja tehdä omanlaistaan ja itselle sopivaa urapolkua. Olemme tarkastelleet työelämäkysymyksiä erityisesti sukupuolen, iän, seksuaalisuuden, luokkaposition ja asuinpaikan näkökulmista. Myös ulkomaalaistaustaiseen väestöön liittyvät kysymykset ovat olleet kiinnostuksen kohteena. Tutkimuksemme keskiössä ovat olleet organisaatiot ja

niiden toiminta, johtaminen ja toimintatavat sekä sosiokulttuuriset mekanismit, jotka yhtäältä mahdollistavat ja toisaalta haittaavat työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Erityinen tiedon tuottamisen intressimme on ollut ymmärtää paremmin rakenteita ja käytäntöjä, jotka tuottavat epätasa-arvoa ja syrjintää, ja miten näitä voitaisiin ehkäistä käytännön tasoilla niin työelämän organisaatioissa kuin laajemmin yhteiskunnallisen päätöksenteon eri alueilla.

Tässä yhteydessä haluamme kiittää lämpimästi Strategisen tutkimuksen neuvostoa sekä erinomaisia sidosryhmiämme hyvästä yhteistyöstä. Kiitämme professori Olli Kangasta, joka on toiminut tasa-arvo-ohjelman johtajana. Sidosryhmien edustajista koostunut neuvottelukunta on ollut erittäin aktiivinen toimija ja vaikuttaja hankkeessa. Kiitämme neuvottelukunnan jäseniä mielenkiintoisista ja monipuolisista keskusteluista ja yhteistyöstä. Kansainvälinen asiantuntijaryhmämme on tukenut työtämme. Kiitämme ryhmää. Lausumme myös lämpimät kiitokset kaikille WeAll-konsortiossa työskennelleille tutkijoille. Olemme hioutuneet yhteen vuosien aikana toimivaksi tiimiksi. Osaavaa tutkijatiimiämme on leimannut korkean kiinnostuksen ja motivaation lisäksi tekemisen ilo ja määrätietoinen tulosten tavoittelu.

WeAll-konsortion tutkimustiimit ja teemat

Hankkeemme on rakennettu kolmen teemakokonaisuuden kautta: työ-perhe, inhimillinen kestävyys ja monimuotoisten ihmisten pääsy työelämään. Olemme tavoitelleet tutkimuksemme kautta työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä ja hakenneet näkökulmia erilaisten ihmisten hyvinvoinnin ja toimintamahdollisuuksien vahvistamiseksi sekä työssä että muilla elämäalueilla. Kiinnostuksen kohteena on ollut, millaiset organisatoriset ja yhteiskunnalliset tekijät ja johtajuus yhtäältä tukevat ja toisaalta rajoittavat moninaisten ihmisryhmien mahdollisuuksia työelämässä ja mahdollisuuksien muuttumista toiminnaksi siten, että hyvinvointi ja tasa-arvo toteutuvat. Konsortiossa on toiminut kolme tutkimustiimiä, joiden tehtävänasettelu ja keskeiset teemat kuvataan taulukossa 1.

Taulukko 1. WeAll-konsortion tutkimustiimit ja niiden teemat

TIIMI 1: Muuttuvat hoivavastuut ja työ-perhesuhteet	TIIMI 2: Sosiaalinen ja inhimillinen kestävyys työorganisaatioissa	TIIMI 3: Moninaisten ihmisten pääsy työelämään
A. Muuttuva vanhemmuus ja työelämä	A. Työn ja muun elämän välisten rajojen kestävä johtaminen	A. Positiivinen kierre työelämään
B. Organisatoriset mahdollisuudet ja rajoitteet, sosiaaliuudet ja työ-perhesuhde	B. Työssä jaksaminen, ikä ja epätasa-arvoisuudet	B. Työ, ura ja moninaisuus: nuorten näkökulma
C. Maahanmuuttajat työvoimana maaseudun pienissä ja keskisuurissa yrityksissä	C. Monimuotoisuus, epätasa-arvoisuudet ja hiljaisuus	C. Normit, diskurssit ja politiikat koulutuksen, tutkimuksen ja (sosiaalisen) median teksteissä

Tiimit ja teemat ovat limittäisiä. Tutkijoiden yhteistyö on muodostunut läpi teemojen muun muassa yhteiskirjoittamisen kautta. Tämän julkaisun lopussa on liitteenä hankkeen keskeisimmät tieteelliset julkaisut.

Tiimi 1: Muuttuvat hoivavastuut ja työ-perhesuhteet

Tämän tiimin tutkimus on keskittynyt työn ja perheen suhteeseen. Ensimmäinen pääteema on ollut vanhemmuuden ja työn suhde sekä työ- ja perhepolitiikoiden ja käytäntöjen juurtuminen. Suomessa yhä useammat ihmiset pitävät keskeisenä arvona ja hyvinvoinnin tekijänä mahdollisuutta yhdistää työ ja perhe-elämä. Työn ja perheen suhdetta on tutkittu pitkään Suomessa ja kansainvälisesti. Varhaisemmissa tutkimuksissa työ ja perhe nähtiin erillisinä elämänalueina, kun nykyinen tutkimus korostaa suhteen vuorovaikutteisuutta. Aiemmin vuorovaikutussuhde oletettiin ristiriitaiseksi: työ ja perhe kilpailevat ihmisen voimavaroista ja ajankäytöstä, mikä synnyttää ristiriitoja ja näin heikentää ihmisten hyvinvointia. Sitten tutkijat ovat korostaneet suhteen oleva myös rikastava. Rikastavan näkökulman mukaan toiminta molemmilla alueilla synnyttää uusia voimavaroja ja edistää hyvinvointia. Viimeaikaiset tutkimuksemme osoittavat, että suhde ei ole dikotominen ”joko tai” -suhde ristiriidan ja rikastavan vaihtoehdon välillä, vaan pikemminkin dynaaminen ja monimuotoinen ”sekä että” -suhde. Dynaamisuutta tuottaa hoivavastuiden muuttuminen elämän eri vaiheissa. Myös henkilön oma asenne työ-perhesuhteeseen, perheen muoto, tarjolla oleva organisatorinen ja yhteiskunnallinen tuki sekä sukupuoliroolien joustavuus kotona ja työelämässä vaikuttavat dynamiikkaan.

Työn ja perheen suhteen olemme havainneet sukupuolistuneen tavalla, joka tuottaa tasa-arvon ongelmia eri sukupuolille. Työn ja perheen yhdistäminen aiheuttaa urakehityksen ongelmia erityisesti naisille. Uran vaatavuus ja sillä etenemisen eriytyminen sukupuolten välillä alkaa Suomessa jo uran alkuvaiheessa. Esimerkiksi naistoimihenkilöt aloittavat uransa tyypillisesti vähemmän vaativista tehtävistä kuin miestoimihenkilöt. Korkeakoulutetuille nuorille naisille työelämään sijoittuminen ja siellä eteneminen on hankalampaa kuin korkeakoulutetuille nuorille miehille. Perheen kielteinen vaikutus naisten urakehitykseen yksilötasolla on yleisellä tasolla hyvin tiedossa. Tietoa on kuitenkin ollut aikaisemmassa tutkimuksessa selvästi vähemmän, kun puhutaan organisaatioiden työ-perhekäytäntöjen yhteydestä urakehitykseen. Työn ja perheen yhdistämisen tutkimuskentältä on puuttunut tietoa siitä, milloin työntekijät kokevat työ-perhekäytäntöjen olevan saatavilla ja millaiset ovat realistisia vaihtoehtoja käytettäväksi omassa elämässä.

Tutkimuksia, jotka pureutuvat työ-perhesuhteeseen miesten isyyden ja hoivavastuiden kautta, on aiemmin ollut niukasti. Vielä niukemmin on ollut olemassa tutkimusta johtajamiesten vanhemmuudesta, vaikka näillä miehillä on merkittävä vaikutus siihen, miten perheystävälliseksi työpaikkojen kulttuuri muodostuu. Johtajien, jotka ovat edelleen useimmiten miehiä, roolimalli on yhteydessä organisaatiokulttuurin muodostumiseen. Tutkimuksemme on tuonut esille, että perinteiset sukupuoliroolit ovat kuitenkin vähitellen, joskin hitaasti muuttumassa erityisesti nuoremmassa ikäluokissa. Vaikka yleisempi asennemuutos (nuorempien) miesten työn ja perheen yhdistämisessä on käynnissä, perheen vanhempien kesken jaettavissa olevaa vanhempainvapaata käyttävät lähes yksinomaan äidit Suomessa.

Suomalaiset miehet kuuluvat edelleen häntäpään vertailtaessa vanhempainvapaiden käyttöä Pohjoismaissa, ja miesten perhevapaat ovat yleensä hyvin lyhyitä. Tästä syystä olemme tuottaneet tietoa myös organisaatioiden käytäntöjen ja rakenteiden mahdollisuuksista ja rajoittavuudesta miehillä, joilla on perhe- ja hoivavastuita. Miesten vanhemmuuden haasteet työpaikoilla ovat monesti jääneet näkymättömiksi, vaikka miesten suhdetta perheeseen on tutkittu melko paljon. Olemme muun muassa havainneet, että työpaikkojen käytännöt ovat moninaisia. Eroja on nais- ja miesvaltaisissa työpaikoissa. Johtajanaiset tukevat enemmän työn ja perheen

yhdistämistä verrattuna johtajamiehiin. Työn ja perheen yhdistämiseen liittyy useita eettisiä ongelmia, joihin varautuminen työpaikoilla on vielä alkutekijöissään. Miesten näkökulma on edelleen melko harvinainen julkisessa keskustelussa.

Työ-perhesuhteiden lisäksi tiimi on tarkastellut maahanmuuttajia työvoimana maaseudun pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Työmarkkina-asema on maahanmuuttajien yhteiskunnallisen tilanteen keskeinen määrittäjä ja yhteiskuntaan integroiva tekijä. Aikaisempi tutkimus maahanmuuttajien työllistymisen ongelmista on usein tehty maahanmuuttajien itsensä näkökulmasta, mikä on luonnollisesti erittäin tärkeää. Työnantajien näkökulma, erityisesti pienten yritysten näkökulma maahanmuuttajien työllistymiseen, on saanut osakseen varsin vähän huomiota. Pienyritykset ovat kuitenkin merkittäviä työllistäjiä: noin puolet Suomen työllisistä työskentelee pienissä yrityksissä. Lisäksi kaikista Suomen yrityksistä 42 prosenttia sijaitsee maaseudulla. Vuonna 2010 pk-yritykset työllistivät maaseudulla yli 300 000 henkilöä. Vuosina 2008–2010 maaseudun mikro- ja pienyrityksissä työskentelevien henkilöiden määrä kasvoi.

Koska suurin osa Suomen maahanmuuttajatyövoimasta asuu ja työskentelee suurissa kaupungeissa, on maahanmuuttajien ja maaseudun välistä suhdetta tarkasteltu aiemmin melko vähän, puhumattakaan suhteen tarkastelusta maaseudun pienten yritysten kannalta. Kansainvälisessä tutkimuksessa maaseutu on tullut esiin lähinnä maatalouden maahanmuuttajataustaista (kausi)työvoimaa käsittelevissä tutkimuksissa. Maatalouden merkitys maaseudun ihmisten työllistäjänä on kuitenkin koko ajan vähenemässä, ja valtaosa maaseudun työpaikoista on muilla aloilla. Maaseudun väestön ikääntymisen ja vähenemisen sekä siitä seuraavan mahdollisen työvoimapulan vuoksi onkin ollut tärkeää selvittää maaseudun pienyrittäjien käsityksiä maahanmuuttajatyövoimasta. Olemme nostaneet esiin kysymyksen, kuinka työntajien arvot, asenteet ja toiminta heijastuvat maahanmuuttajien työllistymiseen ja sitä kautta niihin mekanismeihin, jotka voivat aiheuttaa eristämistä ja eriarvoisuutta työmarkkinoilla. Olemme havainneet tutkimuksessamme, että maaseudun pienten yritysten motiivi rekrytoida maahanmuuttajia ei liity ainoastaan siihen, että kantaväestöön kuuluvaa henkilöstöä ei ole saatavilla. Myös muun tyyppiset arvot, kuten yhteiskuntavastuullisuus ja yrittäjän moraaliset arvot painavat vaa'assa.

Aikaisempi työntajien näkökulmaa painottava kansainvälinen tutkimus on keskittynyt suurelta osin maahanmuuttajatyövoiman rekrytointistrategioiden tarkasteluun. Maahanmuuttajilla nähdään olevan sellaisia ominaisuuksia, joiden vuoksi he soveltuvat vain tiettyihin tehtäviin. Tämänkaltaisen stereotyyppinen näkemys johtaa maahanmuuttajien eriarvoistumiseen rekrytointiprosessissa. Työntekijät itsekkin omaksuvat näitä stereotyyppisiä käsityksiä ja pyrkivät sopeutumaan tähän mielikuvaan. Näistä havainnoista huolimatta tutkimuksissa ei ole kiinnitetty huomiota siihen, miten yritysten ja työmarkkinoiden toiminta ylläpitää tai vaihtoehtoisesti kykenee purkamaan sellaisia esteitä, jotka ehkäisevät maahanmuuttajia toteuttamasta mahdollisuuksiaan työntekijöinä ja tavoittelemasta sellaista elämää kuin he kokevat tavoittelemisen arvoiseksi. Näihin kysymyksiin on pureuduttu tiimien 1 ja 3 tutkimuksissa ja julkaisuissa.

Tiimi 2: Sosiaalinen ja inhimillinen kestävyys työorganisaatioissa

Kakkostiimi on keskittynyt tutkimaan organisaatioiden sosiaalista ja inhimillistä kestävyyttä, työn ja muun elämän rajojen hämärtymistä ja sen vaikutuksia tasa-arvoon, työn ja muun elämän yhdistämiseen ja työssä jaksamiseen 24/7 -taloudessa. Olemme

tarkastelleet työn ja muun elämän rajoja työn tekemisen ajan, paikan ja niihin liittyvien tunteiden perspektiivistä, rajoihin liittyvää johtamista, organisaatiokäytäntöjä ja yksilöiden mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työn ja muun elämän välisiin rajoihinsa. Lisäksi olemme tarkastelleet sitä, miten näistä asioista puhutaan ja ei puhuta työelämässä.

Tasapainoinen työn ja muun elämän suhde on merkittävä hyvinvoinnin lähde. Lisääntyvä 24/7 -talous voi yhtäältä tarjota joustavuutta mutta toisaalta aiheuttaa hyvinvoinnin ja jaksaminen ongelmia. Työn ja muun elämän lisääntyvä limittyminen, työn sirpaleisuus, työpäivän venyminen, koventunut työkuultuuri ja stressaavat olosuhteet ovat tunnusomaisia piirteitä nykytyöelämässä. Tutkimustuloksemme osoittavat, että eri ryhmillä on usein erilaiset mahdollisuudet vaikuttaa työn ja muun elämän välisiin rajoihin ja tehdä oman elämänsä kannalta arvokkaina pitämiään valintoja. Nämä valinnat voivat liittyä sekä päivittäisen oman hyvinvoinnin ja hoivavastuiden huomioimista laajempiin kysymyksiin elämänvaiheista, kuten esimerkiksi perheellistymiseen. Myös suhteellisen autonomisessa asemassa olevat asiantuntijatyöntekijät ovat sidottuja asiakkaiden, lähijohtajien, kollegojen ja organisaation tai alan kulttuurin luomiin odotuksiin ja vaatimuksiin, ja varsinkin monet nuoret naiset kamppailevat äitiyden ja uratoiveiden ristipaineissa. Työuupumus on suuri haaste työelämässä. Olemmekin myös tutkineet, kuinka työuupumuksesta puhutaan ja millaisia erilaisia työssä jaksamiseen liittyviä käytäntöjä – ja näin myös erilaisia valmiuksia ennakoida ja toimia – tietotyö- ja hoiva-aloilla on.

Iän sukupuolistuneisuus mutta myös muiden sosiaalisten kategorioiden synnyttämä epätasa-arvoisuus ja yhteys työssä jaksamiseen ovat jääneet vähälle huomiolle aiemmissa tutkimuksissa. Olemmekin pureutuneet hankkeessamme sukupuolen ja iän vaikutuksiin työelämässä ja tarkastelleet iän suhdetta johtamiseen, hoivavastuisiin ja työssä jaksamiseen. Usein ajatellaan, että seniori-ikä on kielteinen asia osaamisessa ja työsuoriutumisessa (ks. myös tiimi kolme), vaikka usein iän, sukupuolen ja osaamisen yhteys on sidoksissa stereotypioihin. Esimerkiksi seniori-ikäisten naisten osaamiseen on havaittu liittyvän vahvoja ennakkoluuloja, ja he myös kokevat usein ikäsyrrjintää.

Toinen esimerkki sukupuolistuneesta ikäsyrrjinnästä ovat asiantuntijatehtävissä toimivien nuorten naisten osaamiseen kohdistuvat ennakkoluulot ja epäilyt osaamisesta, jotka rajoittavat heidän mahdollisuuksiaan työelämässä. Yksi syrrjinnän syy on stereotyyppinen mielikuva siitä, miltä korkean osaajan pitäisi näyttää. Olemmekin tarkastelleet niin kutsuttua esteettistä työtä ja ulkonäkövaatimuksia osana työpaikkojen uusia vaatimuksia. Tutkimuksemme mukaan asiantuntijanaiset tuntevat velvoitteita liittyen ulkonäköön moneen suuntaan. Asiakkaat ja johto, mutta myös kollegat voivat luoda ahdistavan työympäristön – ulkonäköön ja olemukseen liittyvät usein sukupuolistuneet kommentit haittaavat työtä.

Olemme tutkineet laaja-alaisesti myös työn ja muun elämän hämartyviä rajoja. Tämä liittyy keskeisesti kiihtyvään työelämän tahtiin ja vaatimuksiin. Olemme voineet osoittaa tähänastisella tutkimuksellamme, että sosiaalisen ja inhimillisen kestävyys kysymykset ovat tärkeitä ja monisäikeisiä. Mahdollista työuupumusta saatetaan hoitaa henkisyys ja mielen tekniikoiden avulla. Esimerkiksi suosiotaan kasvattava (corporate) mindfulness –idea ja ideologia pyrkii parantamaan ihmisten jaksamista työelämässä, mutta samalla työelämän rakenteelliset kysymykset jäävät yksilön itsensä ratkaistaviksi. Tällaiset koulutukset kuten myös muut työntekijään liittyvät ja kohdistuvat nopeat ratkaisut ovat myös omiaan hämärtämään työn rajoja, jolloin työ valuu yksityiseen kuuluville alueille elämässä: iltoihin, viikonloppuihin ja jopa lomiin. Siten tutkimuksemme perusteella korostamme, että vaikeisiin ja mutkikkaisiin

työelämän kysymyksiin kestävät vastaukset eivät löydy yksilötasolta, vaan että rakenteellisiin ongelmiin tarvitaan rakenteellisia ratkaisuja.

Tasa-arvon ongelmista, erityisesti ikään ja sukupuoleen ja niiden yhteisvaikutukseen liittyvistä ongelmista, ei useinkaan keskustella työyhteisössä – hiljaisuudet ovatkin keskeinen osa organisaatioiden arkea. Ongelmia ei välttämättä tunnusteta tai niitä ei haluta tunnustaa ja nostaa esiin. Esimerkiksi moninaisuuteen liittyvistä epätasa-arvoisuuksista puhuminen on usein vaikeaa. Toinen esimerkki vaikenemiseen liittyvistä kysymyksistä ovat epäasialliseen kohteluun liittyvät asiat, kuten henkinen työpaikkaväkivalta, jota olemme tutkineet. Myös erilaiset häirinnän muodot ovat nousseet yhteiskunnalliseen keskusteluun, mihin hankkeemme on myös ottanut kantaa.

Tiimi 3: Moninaisten ihmisten pääsy työelämään

Tässä tiimissä on tutkittu haavoittuvassa asemassa ja vähemmistössä olevien ihmisten pääsyä työelämään sekä kehitetty keinoja heidän asemansa edistämiseksi. Ensimmäinen teema koostuu tutkimuksesta yli 50-vuotiaiden sekä ulkomaalaistaustaisten ihmisten työllistymistä, jossa on etsitty keinoja työllistymisen esteiden purkamiseen. Ikääntyvien työttömyys on usein rakenteellista työttömyyttä, jolloin työllistyminen edellyttää uudelleen suuntautumista ja koulutuksen hankkimista. Aikaisemman tutkimuksen perusteella tiedetään, että työllistämistoimenpiteet tulisi ajoittaa työttömyyskauden alkuun ja että toimenpiteiden tulisi olla kestoltaan suhteellisen lyhyitä. Pitkien työllistämistoimenpiteiden on havaittu hidastavan työelämään paluuta. Olemme tuoneet tutkimuksemme kautta esiin alueellisuuden vaikutusta yli 50-vuotiaiden työllistymiseen, ja tarkastelleet iän ja sukupuolen risteäviä vaikutuksia. Näissä erityisesti hoivavastuiden kysymys on merkittävä.

Olemme tutkineet tässä tiimissä myös maahanmuuttajuuteen liittyvä kysymyksiä työllistymisen sekä myös työorganisaatioiden asenteiden kannalta. Nostimme tämän aihepiirin hankkeessa alussa suunniteltua tärkeämmäksi teemaksi, kun turvapaikanhakijoiden määrä kasvoi yllättäen vuosina 2015 ja 2016 (ks. myös tiimin yksi tutkimus maaseudun työntantajia maahanmuuttajien työllistymisessä). Siten keräsimme aineistoa myös tähän liittyen. Olemme tutkineet muun muassa turvapaikanhakijoiden vastaanottokeskusten työn sukupuolistuneisuutta ja sen merkityksiä. Olemme tarkastelleet myös korkeasti koulutettujen ulkomaalaistaustaisten naisten työllistymistä ja sen esteitä. Kiinnostuksen kohteena on ollut myös ulkomaalaistaustaisten korkeasti koulutettujen naisten mentorointi: tällä voidaan todeta olevan työllistymistä ja tasa-arvoa edistäviä muutoksia: mentoroinnin on havaittu olevan tehokasta siksi, että sen kautta hakija voi rakentaa yhteyksiä työelämään ilman, että keskitytään esimerkiksi korostetusti kielitaitoon. Tulostemme mukaan myös kolmannen sektorin apu maahanmuuttajataustaisten naisten työllistymisessä on merkittävä tekijä.

Tiimimme toinen teema on rakentunut koulutuksen, uravalintojen ja työelämän aloittamisvaiheen tarkastelulle. Olemme keskittyneet erityisesti risteävien erojen analyysiin. Aiemmassa suomalaisessa tutkimuksessa pääpaino on liittynyt erojen tutkimuksessa ensi sijassa sukupuoleen, alueellisiin eroihin sekä sosioekonomisiin eroihin, ja siten intersektionaalinen nuorten kokemusten analyysi on jäänyt vähemmälle huomiolle verrattuna esimerkiksi angloamerikkalaiseen tutkimusperinteeseen. Maissa, joissa on suuria etnisiä vähemmistöjä ja maahanmuuttajataustaisia ryhmiä, tutkimusta etnisyyden yhteydestä koulutus- ja työelämäkokemuksiin onkin ollut Suomea runsaammin. Kansainvälisesti tarkastellen ei-heteroseksuaalisten ja varsinkin transnuorten osalta työelämään ja uravalintoihin liittyvää tutkimusta on ollut vain

niukalti. Siksi tiimissämme on keskitytty nuoriin, jotka eivät ole heteroseksuaalisia tai normien mukaisesti sukupuolta kokevia ja ilmaisevia. He kokevat muita useammin syrjintää, häirintää, itsetunto-ongelmia sekä ulkopuolisuutta. Koulun kulttuurin ja käytäntöjen heteronormatiivisuus on jättänyt seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat marginaaliseen asemaan ja vaikeuttanut heidän tarpeidensa huomioon ottamista. Marginaalinen asema vaikuttaa nuorten koulutus- ja uravalintoihin. Ilmapiiriltään kielteiseksi koettuja aloja, ammatteja ja työpaikkoja vältellään. Nuorilla voi usein olla tarve salata seksuaalinen suuntautumisensa ja sukupuolikokemuksensa työpaikoilla.

Kolmannessa teemassa olemme keskittyneet erilaisten yhteiskunnallisten työelämään ja koulutukseen liittyvien diskurssien ja keskustelutapojen analyysiin sen osalta, miten niissä rakentuvat eronteot ja niiden risteämät. Hankkeessa on tuettu uusien tutkimusmenetelmien kehittämistä ja erityisesti määrällisten kyselyjen toteuttamista. Olemme myös laatineet patteriston, jonka kautta pystyimme analysoimaan median rakentamaa kuvaa sukupuolesta, eroista ja vähemmistöistä. Hankkeessa kerättyä laajaa media-aineistoa on hyödynnetty monissa tutkimuksissa. Nämä teemat ovat olleet sekä tärkeä tutkimuksellinen että yhteiskunnallisen vaikuttamisen alue hankkeessamme.

Tutkimushankkeen lisäarvo

Hankkeemme lisäarvo tasa-arvon mahdollisuuksiin ja mahdollisuuksien toiminnaksi muuttumiseen on syntynyt siitä, että tutkimme aihetta sellaisissa moninaisuuden kategorioissa, joita on aiemmin tutkittu niukasti, mutta joihin asemoituvien ihmisten riski kokea eriarvoistumista on erityisen suuri. Seuraavalla sivulla esitetään Taulukko 2. Tähän taulukkoon on tiivistetty hankkeen tavoitteenasettelun mukaan tarkemmin ne alueet, joihin olemme tuottaneet lisäarvoa. Vasemmalla olevassa sarakkeessa esitetään tieteellisen tiedon kannalta keskeiset keskustelunaiheet, joihin lisäarvon tuottaminen kohdistuu. Keskimmäisessä sarakkeessa kuvataan merkittävimmät lisäarvoa tuottavat aiheet konsortion sidosryhmille. Oikeanpuoleisessa sarakkeessa havainnollistetaan lisäarvoa yleisemmin organisaatio- ja yhteiskuntatasolla.

Taulukko 2. Hankkeen tuottama lisäarvo tavoitteenasettelun mukaan

Uusi tieteellinen tieto	Sidosryhmäyhteistyö ja -vuoropuhelu	Organisaatiotasoinen ja yhteiskunnallinen keskustelu
Miesten muuttuvat hoivavastuut ja työ-perhesuhde Organisaatioiden käytännöt työn ja perheen yhdistämisessä	Toimiva työ-perhesuhde ja sen mahdollistaminen	Työhyvinvointi, työ-perhesuhteen organisaatiopolitiikat ja -käytännöt sekä niiden toimivuus suhteessa sosiaalietuuksiin, joustavat työjärjestelyt Muuttuva miehisuus ja maskuliinisuus
Maaseudun pienyritykset maahanmuuttajien työllistämässä	Pienyritysten työnantajaroolin vahvistaminen	Etuusjärjestelmät maaseudun pienyritysten näkökulmasta Arvot työllistämässä
Eri-ikäisten naisten syrjintä työelämässä	Tasa-arvoinen osaamisen johtaminen	Eläkeuudistus, vuorotteluvapaa, ikääntyneiden työntekijöiden uudelleenkouluttaminen, työuran pidentäminen, työssä jaksaminen Esteettisen työn problematisointi
Työn ja muun elämän rajapinnat 24/7-taloudessa Iän ja hoivavastuiden suhde Iän merkitys organisaatioissa	Organisaatioiden kestävä johtajuus Työn ja muun elämän yhteensovittaminen Työssä jaksaminen	Työssä jaksaminen ja työkyvyn ylläpitäminen, työurien pidentäminen, joustavat työjärjestelyt Työn murros ja hämärtyvät rajat Muuttuvat hoivavastuut
Hiljaisuudet ja eriarvoistumisen vaietut asiat organisaatioissa	Sosiaalisesti ja inhimillisesti kestävä organisaatiokulttuuri Henkinen työpaikkaväkivalta	Työhyvinvointi, työssä jaksaminen, urakehitys
Naisten, maahanmuuttajien sekä erityisen haavoittuvassa asemassa ja vähemmistössä olevien ihmisten pääsy työelämään ja urakehitys	Osallisuus työelämään ja työelämässä ja koulutuksessa	Työllistyminen, työurien pidentäminen, työhyvinvointi Ulkomaaalaistaisten naisten urakehitys Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus koulutus-, ura- ja työelämävalintojen kannalta
Osallistava, dialoginen tutkimusmenetelmä Tutkimuksen ja median diskurssit	Tutkittavien voimaantuminen ja erojen tunnistaminen	Interventiot työelämän kehittämisessä Tutkimuksen ja median kehittäminen Normien tunnistaminen ja purkaminen

Tieteellisen tiedon tuottamisessa olemme käyttäneet monia menetelmiä. Pääpaino on kuitenkin ollut laadullisissa menetelmissä. Olemme järjestäneet laadullisen tutkimuksen merkityksestä päätöksenteon tukena asiantuntijaseminaarin yhdessä ohjelmajohtaja Olli Kankaan ja kahden muun STN-hankkeen kanssa (Eveliina Saari, Smart Work in Platform Economy SWIPE ja Maija Setälä, Osallistuminen pitkäjänteisessä päätöksenteossa PALO). Olemme tuottaneet monipuolisia tutkimusaineistoja, joita ovat erilaiset haastattelut, tarina-aineistot, havainnointiaineistot ja muut etnografisin menetelmin tuotetut materiaalit ja tutkimuspäiväkirjat. Hankkeessa koottu laadullinen aineistomme koostuu yli 200 ihmisen haastatteluista ja etnografisesta aineistosta liittyen työelämään, johtajuuteen, risteäviin eroihin, syrjintään, etuoikeuksiin ja niistä vaikenemiseen. Olemme kehittäneet hankkeessamme myös osallistavia tutkimusmenetelmiä. Näiden lisäksi keräsimme hankkeessamme ainutlaatuisen ja laajan media-aineiston (N=2555), joka on tallennettu Yhteiskuntatieteellisen arkistoon myös muiden tutkijoiden käytettäväksi (tieteen avoimuuden periaate). Lisäksi meillä on ollut käytössämme kaksi kvantitatiivista aineistoa, joita olemme analysoineet ja julkaisseet analyyseista artikkeleita.

Kaiken kaikkiaan hankkeessa on julkaistu aktiivisesti tieteellisiä artikkeleja ja laajalle yleisölle suunnattuja kirjoituksia. Olemme rinnakkaisjulkaisseet kaikki tutkimus-artikkelimme julkaisijan määrittelemän karenssiajan huomioiden. Hankkeen kuluessa olemme julkaisseet yli sata tieteellistä artikkelia (tutkimussuunnitelmassa luvattu 20), ja esitelleet tutkimustamme laaja-alaisesti kansallisissa ja kansainvälisissä tiedekonferensseissa tavoittaen tuhansia kuulijoita. Kaikki avoimet seminaarimme on videoitu ja ”striimattu” – tämä on mahdollistanut alueellisen tasa-arvon ja esitysten seuraamisen myös jälkikäteen.

Olemme olleet tutkimuksemme eri alueista runsaasti mediassa: esimerkiksi 30 esiintymistä suomalaisessa mediassa vuonna 2019 eli useammin kuin toinen viikko. Olemme tuottaneet erilaista materiaalia, kuten kolmikielinen esite, posterit, tilannekuvaraportti, tutkimuksen uutiskirje ja mediaraportti. Näillä olemme tavoittaneet tavoitteidemme mukaisesti suuren määrän aihepiiriin ja tutkimusalueen asiantuntijoita, tutkijoita, aktivisteja ja vaikuttajia. Olemme julkaisseet hankkeemme toiminnasta Facebookissa ja keskustelleet Twitterissä, viestien tapahtumista, julkaisuista ja muista tutkimusuutisista. Kotisivuillamme weallfinland.fi olemme julkaisseet tutkimuksemme etenemisen ja muiden uutisten lisäksi säännöllisesti tutkija- ja sidosryhmäblogeja. Näin olemme vahvistaneet tutkimustiedon välittymistä myös laajemmalle yleisölle ja palvelleet julkista keskustelua ja päätöksentekoprosesseja. Viestimme ovat kulkeneet myös eri sidosryhmiemme kautta laaja-alaisesti eri yhteiskunnan eri alueille. Hankkeemme tutkijat ovat myös kansainvälisen median kautta tunnettuja myös Euroopan ulkopuolella (kuten Etelä-Korea, Japani, Intia ja Israel).

Sidosryhmätyö aloitettiin hankkeemme kick off -seminaarilla joulukuussa 2015. Siinä kuten muissakin järjestämissämme avoimissa seminaareissa ja tilaisuuksissa mukana on ollut päättäjiä ja vaikuttajia monilta eri aloilta. Juuri sidosryhmätyö on ollut toiminnassamme ja vaikuttavuuden näkökulmasta tärkeää (ks. seuraava osio). Positiivinen anonyymi palaute kertoi muun muassa että *yhteistyö on ”todellista”; yhdessä on voitu vaikuttaa päätöksentekoprosesseihin ja uudistaa niitä; uusien toimintatapojen ”löytäminen”; yhteistyö on tiivistä, monitasoista ja luottamuksellista*. Kaiken kaikkiaan hankkeemme on osallistunut laaja-alaisesti ja monipuolisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevaan organisaatiotasoiseen ja yhteiskunnalliseen keskusteluun työelämän ja johtajuuden näkökulmista Suomessa ja kansainvälisesti. Olemme pyrkineet vaikuttamaan poliittiseen päätöksentekoon tuomalla tutkittua tietoa esiin eri foorumeissa. Olemme aktiivisesti vaikuttaneet työelämän organisaatioihin myös

suoraan, ja tuoneet esiin vaihtoehtoja esimerkiksi inkusiivisista rekrytointikäytännöistä. Tutkijamme ovat olleet esiintyjinä ja keskustelijoina varsin erilaisissa ammatillisissa tapahtumissa niin Suomessa kuin ulkomailla.

Tämä hankerahoitus on mahdollistanut keskittymisen tutkimukseen ja toisaalta vaatinut sitä, että tutkijalla on velvoite myös yhteiskunnallisessa keskustelussa. On opittu muun muassa niin sanottu hissipuhe, ja opittu vähintäänkin hieman mekanismeista, kuinka valtionhallinnon ja politiikan prosessit kulkevat ja kuinka niihin voi pyrkiä vaikuttamaan. Olemme kuitenkin pyrkineet pitäytymään juurikin tutkijan rooleissa, ja olla ottamatta joskus kovinkin kiinnostavalta tuntuva lobbareiden taktia. Mikä tärkeintä, ollaan opittu että keneltä voi kysyä. Hankkeen tutkimustulosten pohjalta ja antoisan sidosryhmäyhteistyön vuoksi jatkotutkimusideoita ja tutkimustiedon tarpeita on syntynyt jatkuvasti lisää.

On varmasti niin, että ”oppimista ei voi peruuttaa”, kuten professori Anna-Maija Lämsä totesi hankkeen alussa kick off –seminaarissamme 2015. Oppiminen tässä hankkeessa on ollut monimuotoista ja yllättävääkin. Erityisesti mediataidot ovat olleet kehityksessä. Ja ehkä eniten, ihana oppimisen vahvistus on, että yhdessä olemme niin paljon enemmän!



Lähteet

- Comim, F. and Nussbaum, M. C. (toim.) (2014). Capabilities, gender, equality. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum* 140, 139–167.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43, 1241–1299.
- Hill Collins, P. and Bilge, S. (2016). Intersectionality. Cambridge: Polity.
- Lutz, S., Herrera Vivar, M. and Supik, L. (2011). Framing Intersectionality: An Introduction. In H. Lutz et al. (Eds.) *Framing Intersectionality. Debates on a Multi-Faceted Concept in Gender Studies*. London: Ashgate. pp. 1–24.
- McCall, L. (2005). The Complexity of Intersectionality. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 30, 1771–1800.
- Sen, A. (2000). *Development as Freedom*. New York: Anchor books.
- Robeyns, I. (2005). The capability approach: A theoretical survey. *Journal of Human Development*, 6(1), 93–117.

1.2 Yhteiskunnallinen vuorovaikutus tasa-arvoisen työelämän tutkimuksessa

Mira Karjalainen

Marjut Jyrkinen

Johdanto

Tutkimuksen yhteiskunnallinen vaikuttavuus (social impact) on teema, joka puhututtaa niin tutkijoita kuin rahoittajiakin Suomessa ja kansainvälisesti. WeAll on strategisen tutkimuksen neuvoston (STN) rahoittama tieteellinen tutkimushanke. Strateginen tutkimus eroaa sekä ideologialtaan että rahoitusmuodoltaan muusta akateemisesta tutkimuksesta siinä, että yhteiskunnallinen vuorovaikutus on keskeinen osa tutkimusta ja sen raportointia. STN on perustettu tukemaan pitkäjänteistä ja ohjelmamuotoista tutkimusta, joka tuottaa ratkaisuja merkittäviin suomalaisen yhteiskunnan kohtaamiin haasteisiin. Kaikissa STN-hankkeissa vaikuttavuus on keskeinen asia korkeatasoisen tieteen tekemisen toisena jalansijana. Puheenvuoromme käsittelee WeAll-hankkeen yhteiskunnallista vaikuttamistyötä, sen eri tasoja ja tyylejä. Mitä hankkeelta on odotettu? Miksi? Miten vaikuttamistyötä on toteutettu? Millaisiin konteksteihin WeAll on asemoitunut ja asetettu? Tarkastelemme myös jossain määrin tämän vaikuttamistyön onnistumista, sekä pohdimme vaikuttamistyön merkitystä hankkeen aikana.

Strategisen tutkimuksen neuvosto – ideasta toimintaan

Meillä oli yhtenä ensimmäisistä STN-rahoitetuista hankkeista (2015-21) hieno tilanne päästä kehittämään yhteiskunnallista vaikuttavuutta ja muokata siitä omannäköistämme. Olemme oppineet monia asioita näiden vuosien varrella ja hahmottaneet niitä taitoja, joita tutkijan täytyy nyt ja tulevaisuudessa osata ja omata, kuten media- ja sometaitoja, verkostoitumista, uuden oppimista, esiintymistä erilaisille yleisöille poliittisista päättäjistä virkamiehiin, asiantuntijoihin ja suureen yleisöön, sekä osallistumista erinäisiin korkean tason työryhmiin ja toimikuntiin. Olemme saaneet oppia myös median, viranomaistahojen ja kansalaisjärjestöjen hektiseen rytmiin heidän tarvitessaan tietoa, kommentteja sekä osallistumistamme asiantuntijana ja puhujana monenlaisiin tilaisuuksiin.

Erityisesti STN-rahoitettujen tutkimushankkeiden kohdalla kysymys yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta tarkentuu: miten vaikuttavuutta voidaan toteuttaa, todentaa ja mitata? Mihin ja keihin pitää pyrkiä vaikuttamaan? Vaikuttavuuden tavoittelemisen tuo esiin myös monia eettisiä kysymyksiä, kuten milloin toiminta lähestyy lobbausta taikka miltä osin vaikuttaminen ulottuu esimerkiksi (puolue)poliittiseen toimintaan tai se voidaan käsittää vaikuttamiseksi suljettujen ovien takana, jolloin tieteen eräs arvoperusta, läpinäkyvyys, vaarantuu.

Tutkimuksen yhteiskunnallisen vaikuttavuuden tavoittelu on rantautunut Suomeen suhteellisen myöhään. Vaikuttavuudesta on käyty kansainvälisestikin intensiivisiä keskusteluja ja kamppailuja. Eräs paljon pohdintaa aiheuttanut teema on ollut, kuinka voidaan taata tieteen riippumattomuus, kun rahoitusinstrumenttiin sisältyy vahva vaikuttavuuden elementti ja toisaalta mahdollinen ylhäältä tuleva ohjaaminen rahoituksen tutkimusteemojen ennalta määrittelyjen kautta.

Tieteen riippumattomuuden kysymys tässä rahoitusmuodossa ei ole mielestämme ollut tutkimuksemme arkipäivässä ongelmana. Täydellisen riippumaton ja ”puhdas” tiede on eräänlainen utopia, sillä vain harva tutkija tai tutkimusryhmä pystyy tekemään tutkimusta irrallaan mistään rahoitusinstrumenteista, jotka aina väistämättä muovaavat rahoituspäätöksillään tieteen kenttää. Tutkimuksen päämääränä on vaikuttaa ympäröivään maailmaan ainakin jossain määrin ja jollain aikavälillä.

STN-rahoituksessa läpileikkaava perusajatus on yhteiskunnallinen vaikuttavuus. Rahoitetun tutkimuksen avulla haetaan konkreettisia ratkaisuja suuriin ja monitieteistä otetta vaativiin haasteisiin. Tämä rahoitusmuoto eroaa perinteisestä tutkimusrahoituksesta siinä, että yhteistyö tiedontuottajien ja -hyödyntäjien välillä katsotaan koko hankkeen ajan tärkeäksi (Suomen Akatemia, 2019). Käytännössä tämä on tarkoittanut esimerkiksi sitä, että WeAll-hankkeelta tai sen tutkijoilta on pyydetty ehdotuksia Suomen hallituksen budjettiriiheen sekä pääministerin tilaamaan Eriarvoisuus Suomessa -raporttiin (raportin viralliseksi nimeksi muotoutui ”Eriarvoisuutta käsittelevän työryhmän loppuraportti”, Valtioneuvoston kanslia, 2018). Samoin WeAllilta on pyydetty – ja myös odotettu – puheenvuoroja ja esityksiä strategisen tutkimuksen neuvoston yhteiskunnallisille vaikuttajille suunnattuihin tapahtumiin (esimerkkejä näistä ovat muun muassa Rakkaudesta Tieteeseen 2017 ja 2018, Ratkaisuja Tieteestä 2019, Syrjäytymisen mestarikurssi 2017, Työn murroksen mestarikurssi 2018). On motivoivaa tutkia asioita, joista ollaan kiinnostuneita yhteiskunnassa ja ilmiöitä, jotka ovat vasta tuloillaan. On myös tieteenaloja ja tutkimuksia, joiden arvo huomataan vasta jälkeenpäin. Kuitenkin tutkimuksen ainakin jonkinlainen yhteiskunnallisen vaikuttamisen (laajassa mielessä) pyrkimys on yleensä sisäänrakennettu jokaiseen tutkimushankkeeseen – sen sanottamisessa voi toki olla eroja tutkijoiden ja tieteenalojen osalta. Erityisesti STN-rahoitteissa hankkeissa yhteiskunnallinen vaikuttavuus on lähtökohta, ja se jalkautuu oletettavasti myös muuhun tulevaisuuden tutkimusrahoitukseen kansallisesti ja kansainvälisesti, haluttiinpa sitä tai ei.

Yhteiskunnallinen vaikuttaminen vai vuorovaikutus?

Yhteiskunnallisella vaikuttamisella tarkoitetaan onnistunutta pyrkimystä muokata yhteiskuntaa vaikuttamistyötä tekevän tahon haluamaan suuntaan. Yhteiskunnallinen vaikuttaminen on aina ollut kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä, mutta sen painoarvo on lisääntynyt myös tiedemaailmassa. Yleisesti yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta puhuttaessa käytetään yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen lisäksi myös termejä yhteiskunnalliset hyödyt, yhteiskunnallinen merkittävyys ja hyödyllisyys sekä tiedonsiirto ja yhteiskunnalliset arvot (Bornmann, 2013). Yhteiskunnallisella

vaikuttavuudella viitataan yleensä siis julkisesti rahoitetun tutkimuksen yhteiskunnallisten, kulttuuristen, ympäristöllisten ja taloudellisten vaikutusten ja seuraamusten arviointiin, tutkimustuloksista sen seurauksiin (ibid.). Tämä voi olla eri tieteenaloilla varsin erityyppistä uusista keksinnöistä yhteiskunnallista päätöksentekoa tukeviin tutkimustuloksiin: lääketiede ja insinööritieteet eroavat tässä merkittävästi yhteiskunta- ja humanistisista tieteistä.

Kun puhutaan tutkimuksen yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta, tarkoitetaan usein tutkimustulosten hyödynnettävyyttä yhteiskunnallisesti. Kysymykseksi edelleen jää, millä tasolla pyritään ”vaikuttamaan” ja millä keinoin: onko kyseessä ylin puoluepoliittinen johto, virkahenkilökunta, media, kansalaisjärjestöt vai kaikki yhteensä? Näiden tahojen lisäksi WeAll-hankkeessa pidämme tärkeänä vaikuttavuutta, joka suuntautuu työorganisaatioihin ja eri ammattijärjestöihin. Tulkitsemme, että nämä kaikki toimijat ovat ainakin työelämän, johtamisen ja organisaatioiden tutkijoille tärkeä yhteistyö- ja vaikuttamiskenttä.

Omassa hankkeessamme olemme rankentaneet vaikuttavuuden kaksisuuntaiseksi: siten osuvampi termi työtavallemme lieenee yhteiskunnallinen vuorovaikutus. Koko hankkeemme ideana on, että teemme sidosryhmiemme kanssa työtä, joka parantaa työelämää, ja siten otteemme on ollut tiedon tuottamisen ja toiminnallisuuden yhteisöllisyys, *co-creation of knowledge*. Näin olemme tavoittaneet erilaisia ihmisryhmiä ja organisaatioita, ja samalla saaneet arvokasta tietoa tutkimuksemme kehittämiseen ja kysymyksenasetteluihin. Tällä dialogisella otteella sidosryhmämme ovat kiinnittyneinä tutkimustietoon ja julkaisuihin ja me olemme tutkijoina herkällä korvalla kuulemassa millaisia kysymyksiä nousee työelämästä – ja pyrkimässä vastaamaan niihin tai ainakin välittämässä kysymyksiä oikeaan suuntaan. Esimerkkeinä tästä työstä ovat Kotkassa toteutettu pilottihanke 50+ ihmisten työllistymiseksi sekä tutkijamme pitkäaikainen tutkimus- ja vaikuttamistyö, jotta sukupuoli mielletäisiin moninaisemmin kuin nais-mies-akselilla myös tutkimustiedon kokoamisessa ja analysoinnissa. Tästä työstä johtuen myös uusissa tilastollisissa tutkimuksissa otetaan huomioon sukupuolen moninaisuus. Olemme tehneet myös tutkimusyhteistyötä usean sidosryhmämme kanssa muun muassa naisten johtajuuteen ja urakehitykseen liittyvissä kysymyksissä sekä sosiaalisten yritysten inkluusioon pyrkivistä käytännöistä, sekä toimineet asiantuntijoina sidosryhmiemme hankkeissa kuten työ- ja elinkeinoministeriön koordinoimassa Työelämä 2020 hankkeessa.

Yhteiskunnallista vuorovaikusta ajatellen on huomionarvoista, että yliopistojen perustehtävään kuuluu opetuksen perustuminen tutkittuun tietoon, ja siten vaikuttavuutta toteutetaan arkipäivän opetuksessa niin kandi-, maisteri- kuin tohtorikoulutuksenkin tasoilla. Tämän näemme oleellisena yhteiskunnallisen vaikuttavuuden elementtinä. Omilla tutkimusaloillamme olemme pyrkineet saamaan uusia opiskelijoita innostumaan aiheestamme omissa opinnoissaan, sillä valmistuttuaan he osaltaan vievät tutkimuksellista tietotaitoaan työelämän eri konteksteihin. Korostamme, että tutkimuksen perusrahoitus täytyy olla kestävällä tasolla. Pidämme yliopistojen sivistystehtävää ensiarvoisen tärkeänä – koulutusjärjestelmämme perustuu

laadukkaaseen tieteelliseen tutkimukseen, joka välittyy yhteiskunnan tuleville rakentajille yliopistoinstituution kautta.

Sidosryhmät – esimerkkejä yhteistyöstä ja yhdessä ajattelusta agendasta

Keskeinen tapa toteuttaa yhteiskunnallista vaikuttavuutta hankkeessamme on ollut tiivis sidosryhmäyhteistyö. Sidosryhmiimme kuuluvat kaikki keskusammattijärjestöt eli AKAVA, SAK ja STTK, ministeriöistä sosiaali- ja terveysministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö, oikeusministeriön yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto, sekä valtioneuvoston asettama maaseutupolitiikan neuvosto. Tämän lisäksi mukana on laaja-alaisesti toimijoita työelämän ja tasa-arvoisen yhteiskunnan kentältä, kuten European Business Ethics Network EBEN, Henkilöstöjohdon ryhmä HENRY, Monika-naiset liitto, Monimuotoiset perheet -verkosto, Naisjärjestöjen keskusliitto NJKL, Seta, Suomen Palloliitto, Tasa-arvotiedon keskus (THL) sekä Väestöliitto. Yritysmailmaa hankkeemme sidosryhmissä edustavat Arvo-liitto ja Borenus Ltd. Tutkimus- ja -koulutuslaitoksista mukana toimivat Siirtolaisuus-instituutti sekä Oulun ammattikorkeakoulu. Kaiken kaikkiaan 20 sidosryhmää, joiden kanssa yhteistyötä toteutetaan eri tavoin.

Sidosryhmäyhteistyö ja sitä kautta toteutettava yhteiskunnallinen vaikuttaminen koostuu monesta osasta ja monenlaisesta tekemisestä. Sidosryhmistä on muodostettu WeAllin Neuvottelukunta, jossa jokaisella sidosryhmällä on kaksi edustajaa. Neuvottelukunta kokoontuu kahdesti vuodessa kuulemaan hankkeen etenemisestä ja uusimmista tutkimustuloksista, sekä pohtimaan yhdessä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työelämän haasteita. Neuvottelukunta on toiminut myös erinomaisena foorumina pohtiessamme hankkeen onnistumiselle keskeisiä kysymyksiä.

Nämä viralliset sidosryhmät on myös kutsuttu kirjoittamaan blogoja, jotka julkaistaan hankkeen kotisivulla omana kokonaisuutenaan. Blogit ovat käsitelleet monipuolisesti työelämää, aiheinaan muun muassa perheystävälliset työpaikat, nuorten toiveammattien sukupuolittuminen, eettisesti kestävä johtaminen sekä jalkapallon matka kohti sukupuolen moninaisuuden huomioimista käytännöissä. Olemme järjestäneet monille sidosryhmille koulutusta ja esitelleet hankkeen tutkimusta juuri heitä kiinnostavista aiheista: esimerkiksi STM:n, THL:n ja TANE:n edustajien kanssa on muotoutunut käytännöksi säännöllisesti toteutettava aamiaisseminaari, jossa jaetaan kuulumisia puolin ja toisin ja keskustellaan hankkeen tuottamasta uusimmasta tutkimuksesta. TEM:n kanssa on järjestetty aamiaisseminaareja sekä Ratkaisuriihiä, joissa fokus on ulkomaalaistaustaisten korkeasti koulutettujen naisten työllistyminen sekä ulkomaalaistaustaisten työllistymiseen ja yrittäjyyteen liittyvien palvelujen kehittäminen (2018 ja 2019). Monien sidosryhmien kanssa on tehty myös tutkimusyhteistyötä: joko keräämällä tutkimusaineistoa ko. organisaatiossa, konsulttoimalla tutkimukseen liittyvissä kysymyksissä tai yhteisjulkaisun muodossa. Osana yhteiskunnallista vaikuttavuustyötä WeAll on järjestänyt yhteisiä avoimia seminaareja ja jopa kansainvälisen konferenssin yhteistyössä sidosryhmien kanssa: näistä esimerkkeinä kansainvälinen tulevaisuuden kestävää työelämää käsitellyt EBEN-konferenssi Jyväskylässä 2017, Arvo-liiton kanssa järjestetty sosiaalisia yrityksiä

tarkastellut Arvovallankumous 2018, sekä AKAVA:n kanssa järjestetty Kestävä työelämä ja muuttuvat rajat -seminaari 2019, jossa paneuduttiin tietotyön rajojen hämärtymiseen ja mahdollisiin ratkaisuihin.

Yhteiskunnallinen vaikuttaminen median kautta

Yhteiskunnallista vaikuttamista on jossain määrin vaikea mitata. Rahoittajamme on valinnut erääksi mittariksi näkyvyyden mediassa, joka WeAllilla on varsin hyvä (ks. media www.weallfinland.fi sivustolta). Median kanssa toimiminen onkin ollut oppimisprosessi meille tutkijoille ajatellen aikataulua, rytmiä ja toisaalta näkyvyyden logiikkaa: on oltava tavoitettavissa, reagoitava nopeasti, ja samalla yritettävä tuoda tutkimustuloksiamme esiin siten, että sanomisemme olisivat mahdollisimman ytimekkäitä mutta eivät oio liikaa monimutkaisten ilmiöiden tarkastelua.

Olemme pyrkineet vastaamaan medialta tullesiin pyyntöihin rivakasti. Meitä on haastateltu asiantuntijoina työelämään liittyvissä kysymyksissä varsin laaja-alaisesti printtimediassa, radiossa, televisiossa ja verkkomediassa. Meiltä on kysytty niin naisten urakehityksestä, johtajanaisista ja johtoryhmien sukupuolittuneisuudesta, kuin työn rajojen hämärtymisestä, työelämän ulkonäköpaineista, työpaikkahenkisyydestä ja työuupumuksesta. Lisäksi meitä on haastateltu perhemyönteisyydestä, johtajamiehistä, perheen ja työn yhdistämisestä sekä eriarvoisuudesta, seksuaalisesta häirinnästä työpaikoilla ja seksuaalivähemmistöjen syrjinnästä työelämässä. Pelkästään kotisivuillamme raportoituja haastatteluja mediassa on ollut reilusti yli sata ja niissä on ollut nouseva käyrä (vuonna 2016 12 haastattelua, vuonna 2017 22 haastattelua, vuonna 2018 40 haastattelua, vuonna 2019 33 haastattelua ja toukokuuhun 2020 mennessä 13 haastattelua). Suurin osa on valtakunnan yleismediaa kuten *YLE*, *Helsingin Sanomat*, *Kauppalehti*, *Taloussanomat*, *Me Naiset* ja *Iltalehti*, osan ollessa tietylle ammatti- tai intressiryhmälle suunnattuja (*Ekonomilehti*, *Duunitori*, *YTY-lehti*) ja osan ollessa alueellista uutisointia (*Karjalainen*, *Ilkka*, *Kaleva*). Kaikki haastattelut eivät valitettavasti rekisteröidy STN:n mediaseurantaan, sillä on tavanomaista, että toimittajat ja erityisesti jutun viimeistelevä toimitus karsii pois viittaukset pitkiin konsortion nimiin taikka rahoittajatahoihin.

Yhteiskunnallinen vaikuttaminen toimielimissä, lausunnoissa ja politiikkasuosituksin

On innostavaa, että hankkeemme on saanut statuksen erilaisissa valtionhallinnon ja kansainvälisten toimijoiden yhteyksissä. Tärkeänä osana yhteiskunnallista vaikuttamista hankkeessamme on työskentely erilaisissa toimielimissä, kuten johtokunnissa, ohjausryhmissä ja työryhmissä. Näistä esimerkkejä ovat valtiovarainministeriön koordinoima johtajuustilastoverkosto, oikeusministeriön Rainbow Rights -hankkeen ohjausryhmä, sosiaali- ja terveysministeriön sekä Työn ja hyvinvoinnin laitoksen toteuttaman Tasa-arvobarometrin ohjausryhmä, Lapsiasiavaltuutetun HLBTI ja lapset –työryhmä, tasa-arvoasiain neuvottelukunnan Sukupuoli, talous ja valta –jaosto, sekä eduskuntapuolueiden naisjärjestöjen ja muiden naisjärjestöjen muodostama Nytkisin hallitus. Siten tutkimuksen tekemisen lisäksi

panostamme vaikuttamiseen yhteistyön kautta erilaisissa valtionhallinnon ja kansallisten toimijoiden koordinoimissa kokouksissa, seminaareissa ja koulutustilaisuuksissa puhujina ja yhteistyökumppaneina.

Hankkeemme ja tutkijoidemme asiantuntijuus on tullut tunnetuksi Suomessa. Pelkästään vuonna 2018 annoimme useita lausuntoja tasa-arvoiseen työelämään liittyvissä kysymyksissä, kuten hallituksen tasa-arvo-ohjelman väliraportoinnista, hallituksen samapalkkaisuusohjelman 2016-2019 kokonaisarvioinnista, eduskunnan tarkastusvaliokunnalle kotouttamisen toimivuudesta, opetus- ja kulttuuriministeriön sekä sosiaali- ja terveysministeriön kansalliseen lapsistrategiaan 2040 ja sosiaali- ja terveysministeriölle ILO:n raporttiin, jonka lisäksi olemme olleet kuultavana tulevaisuusvaliokunnassa. Tämän lisäksi olemme antaneet lausunnot Lapsistrategia-työryhmälle ja oikeus- ja ulkoasiainministeriön intersukupuolisuutta koskevaan selvitykseen vuonna 2019, ja tehneet politiikkasuosituksia maahanmuuttajataustaisten työllistymisen ja uran edistämiseksi, joka julkaistiin yhteistyönä toisen STN-hankkeen kanssa 2017.

Tutkimusta ja vaikuttamista

Hankkeemme on mielestämme ollut menestystarina: teemme korkeatasoista tutkimusta ja vaikutamme yhteiskunnassa monin tavoin. Tämä onnistuminen perustuu hyvään kollegiaaliseen toimintaan tutkijoiden kesken sekä toimivaan sidosryhmäyhteistyöhön. Olemme päässeet mukaan rakentamaan parempaa ja inklusiivisempaa työelämää. Ideoistamme on lähtenyt uusia alkuja niin tutkimuksellisesti kuin organisatorisestikin. Tästä esimerkkejä ovat kansainvälinen naisten työllistymistä kehittävä ja tutkiva RAINBOW-hanke sekä usean pohjoismaisen korkeakoulun sukupuolta, diversiteettiä ja tasa-arvoa tutkiva GODESS-instituutti. Hankkeemme on ollut merkittävä toimija sukupuolen terminologian ja tilastoinnin uudistamistyössä sekä poikanut uusia tutkimuspilotteja kuten emotionaalinen väkivaltaa työelämässä sekä työn hämärtävät rajat -tutkimusprojektit.

Tätä kirjoitettaessa kolmivuotisten STN-rahoitteisten hankkeiden arviointi on parhaillaan käynnistymässä ja omamme odottaa vuoroaan reilun vuoden kuluttua. Vuosittainen raportointi vaikuttavuustarinoiden ja indikaattorityökirjan lisäksi saa tuekseen loppuraportin, jossa hankkeet itse kuvaavat omaa näkökulmaansa onnistumisistaan yhteiskunnallisen vaikuttavuuden alueella. Itse tutkimuksellisessa työskentelyssämme pyrimme osaltamme jatkamaan yhteiskunnallisesti vaikuttavaa tutkimusotetta ja osallistumaan siihen, että tutkimuksen ja sidosryhmäyhteistyön ja sitä kautta yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen positiivinen kierre jatkuu.

Lähteet

Bornmann, L., 2013. What is societal impact of research and how can it be assessed? A literature survey, *Journal of the American Society for Information Science and Technology* 64(2): 217-233.

Suomen Akatemia, 2019 Mitä strateginen tutkimus on?
<http://www.aka.fi/fi/strategisen-tutkimuksen-rahoitus2/mita-strateginen-tutkimus-on/> (vierailtu 23.8.2019).

Valtioneuvoston kanslia, 2018. Eriarvoisuutta käsittelevän työryhmän loppuraportti,
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-557-0>.

2 TYÖN JA MUUN ELÄMÄN YHDISTÄMINEN JA HYVINVOINTI



2.1 Tulevaisuus tähtäimessä: mitä nuoret kauppatieteilijämiehet odottavat uran ja perheen yhdistämiseltä?

Fanni Hollström-Mikkonen

Anna-Maija Lämsä

Suvi Heikkinen

Johdanto

Vaikka idea työssä käyvistä isistä on enenevässä määrin esillä (Hearn ym., 2008; Hearn ja Niemistö, 2012; Marsiglio ja Roy, 2012; Kangas ym., 2017), ja suomalainen mediajulkisuus on 1990-luvun alusta lähtien kiinnittänyt aiheeseen lisääntyvää huomiota (Kangas ym., 2019), miesten työn ja perheen suhteen tarkempi tutkiminen on vielä alkutekijöissään (Ranson, 2012; Burnett ym., 2013). Miesten työn ja perheen välistä suhdetta koskevat käsitykset ja arviot liittyvät laajempaan käynnissä olevaan keskusteluun miehisyyden muutoksesta. Keskeinen suuntaus tässä keskustelussa on, että perinteisten miehiin kohdistuvien sukupuolirooliodotusten väitetään olevan muuttumassa väljemmiksi, moninaisemmiksi ja sallivimmiksi (Euroopan komissio, 2012). ”Hoivaavan maskuliinisuuden” on arvioitu valtaavan alaa tulevaisuudessa ”leiväntuoja maskuliinisuudelta”. Toisaalta on esitetty, että huolimatta julkisesta keskustelusta tämän kaltaiset muutokset eivät ole tavoittaneet työelämän organisaatioita ja niiden toimintaa (Burnett ym., 2013). Erityisesti johtotason tehtävät vaikuttavat pysyneen monelta osin uusien tuulien tavoittamattomissa (Kangas ym., 2017).

Tässä artikkelissa esitämme laadullisen tutkimuksen keinoin tehdyn selvityksen nuorten yliopistossa opiskelevien miesten odotuksista koskien uran ja perheen yhdistämistä tulevaisuudessa. Selvitämme, miten nuoret miehet ovat aikeissa integroida perhe- ja työelämänsä toisiinsa ja millaisia mahdollisuuksia ja ongelmia he kertovat tähän liittyvän. Olemme myös kiinnostuneita siitä, miten tutkittavat itse määrittelevät perheen ja millaisiin perherakenteisiin he odottavat itse tulevansa kuulumaan (vrt. Kärmeniemi ja Mörönen, 2017). Tarkoituksena on lisätä tietoa siitä, onko nuorten miesten kerronnassa havaittavissa muutosta koskien miehisyyttä ja sen moninaistumista, vai perustuuko heidän kerrontansa perinteiseen miehisen sukupuoliroolin mukaiseen oletukseen. Tällä tiedolla on merkitystä työelämän tasa-arvolle erityisesti työn ja hoivavastuiden jaon kannalta.

Tutkimukseen haettiin alle 32-vuotiaita miehiä, sillä ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden isäksituloikä on keskimäärin 32–33 vuotta (Rotkirch ym., 2017, s. 52). Yliopisto-opiskelijamiehistä keskityimme opiskelijoihin, joiden tutkinnosta valmistutaan kauppatieteiden maisteriksi (KTM). Tutkimuksen kannalta mielenkiintoisen tästä ryhmästä tekee heidän uramahdollisuutensa: KTM-tutkinnolla voi työllistyä hyvin monenlaisiin tehtäviin, usein myös johtotehtäviin (Suomen virallinen tilasto, 2016). Moninaisten uravaihtoehtojensa sekä mahdollisen johtajan asemansa kautta näiden miesten vaikutusmahdollisuudet tulevaisuuden työelämässä ovat siis todennäköisesti korkeat sekä omaan uraansa että laajemminkin työpaikkoihin ja niiden asenneilmastoihin sekä käytäntöihin. Lisäksi kyseessä on ryhmä, joka tavanomaisesti

hakeutuu tietotyöhön. Sen luonteelle on ominaista työn ja muun elämän sekoittuminen (Pyöriä, 2002). Käytämme käsitettä ura, koska tutkittavat henkilöt todennäköisimmin rakentavat tulevaisuudessa uraa. Uralla tarkoitetaan henkilön tekemää työtä, joka nivoutuu hierarkiassa ylöspäin eteneväksi ja/tai hierarkiassa horisontaalisesti syveneväksi asiantuntijatyön poluksi koko työssäkäyntiajan (Koivunen ym., 2012).

Perheen ja uran yhdistämisen kysymyksissä miehiä on tutkittu selvästi naisia vähemmän, ja yhdistämisen on katsottu koskevan lähinnä naisia (Burnett ym., 2013; Coltrane ym., 2013; Heikkinen ja Lämsä, 2017). Tutkimuksessa mieheys ei ole tavannut olla jotain, joka tulisi tuoda erikseen ilmi (Hearn, 2004). Mieheydestä ja miehistä vaikeneminen on synnyttänyt hiljaisuuden kehän, jota on alettu häivyttää vasta viime aikoina. Tyttöjen ja naisten voidaan mieltää elävän ympäristössä, jossa syötteitä oman sukupuolen rakentamiseen sekä esimerkiksi äitiyteen on tarjolla välillä liiankin kanssa. Sen sijaan miehillä tällainen ympäristö on vaietumpi, tai se on usein rajoittunut vain tiettyihin vallalla oleviin mieheyden malleihin, joissa isyys ei ole näytellyt suurta roolia. Esimerkiksi työelämässä miesten maskuliininen ansaitsijarooli ei ole juuri jättänyt tilaa hoivaajaroolille (Burnett ym., 2013), jolloin uran ja perheen yhdistämisen kysymyksiin on ollut haastavaa pureutua.

Vuoden 2017 tasa-arvobarometrin mukaan 88 prosenttia vastanneista suomalaisista (n=1682) oli sitä mieltä, että miesten tulisi osallistua lastensa kasvatukseen enemmän – miesten ja naisten vastaukset eivät eronneet toisistaan (Attila ym., 2018, s. 27). Kehittynyt asenneilmapiiri ja perheystävällisyyttä korostavat toimet yhteiskunnassa eivät ole kuitenkaan tilastojen valossa muuttaneet suuresti vanhempien toimintaa. Vaikka Suomea on pidetty miesten ja naisten välisen tasa-arvon mallimaana, naiset pitävät valtaosan perhevapaista. Yli 90 prosenttia kotihoidontukea saavista on naisia. Vuonna 2016 äidit pitivät vanhempainpäivärahapäivistä hieman yli 90 prosenttia. Molemmille vanhemmille tarjotusta vanhempainrahasta isät käyttävät alle kaksi prosenttia. (Kela, Perhevapaat jakautuvat epätasaisesti.) Viidennes suomalaisista isistä ei pidä perhevapaata lainkaan (Närvi, 2018). Tilastokeskuksen sukupuolten tasa-arvoa koskeva barometri (Sukupuolten tasa-arvo Suomessa, 2018) paljastaa, että naiset viettävät selvästi miehiä enemmän aikaa alle 10-vuotiaiden lasten kanssa sekä arkena että viikonloppuisin. Saman barometrin mukaan naisten osallistuminen kotitöihin on runsaampaa miehiin verrattuna, eikä vastuu kotitöistä tasaudu edes äidin palattua työelämään (Lammi-Taskula, 2007). Tämän tutkimuksen kannalta mielenkiintoista on, että isyysvapaan pidempää osaa, vanhempainvapaata tai hoitovapaata käyttävät Suomessa useimmin yli 35-vuotiaat, korkeasti koulutetut palkansaaajat ja erityisesti ylemmät toimihenkilöt (Närvi, 2018) eli juuri tämän tutkimuksen kohdehenkilöt. Voisivatko siis nämä nuoret miehet toimia perhemyönteisemmän työelämän promoottoreina?

Teoreettinen tausta

Lainsäädäntö (Isyyslaki, 11/2015) korostaa isyyden biologista perustaa. Isyys onkin lain kannalta tarkoitettu pysyväksi olotilaksi. Todellisuudessa isyys, kuten vanhemmuus yleensä, on sosiaalinen ja kulttuurinen prosessi, joka rakentuu yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksessa. Tavat tuottaa isyyttä voivat vaihdella esimerkiksi aktiivisesta hoivaajasta passiivisempaan elättäjään. Saneri kollegoineen (2015) toteaa isyyteen liittyvien sosiaalisten ja kulttuuristen odotusten ja ideaalien olevan muutoksessa: isää rohkaistaan – ainakin asenteellisesti – rakentamaan läheisiä tunnesiteitä lapsiinsa ja osallistumaan lasten elämään. Samaa mieltä ovat Eerola ja Huttunen (2011), jotka esittävät maskuliinisuuden muutoksen mahdollistavan miesten vahvemman

perhekeskeisyyden. Osasta isiä onkin hiljalleen muotoutumassa puolison kanssa yhdessä perhevastuita kantava kumppani (Burnett ym., 2013; Kangas ym., 2017).

Holter (2007) määrittelee isyydessä kaksi uutta muutosmallia: *uuden miehen*, jota Holter kutsuu ideologiseksi muutosmalliksi, ja *uudet olosuhteet*, joka on käytännön toimintamalli. Uusi mies on mies, joka ajaa sukupuolten välistä tasa-arvoa ja osallistuvaa isyyttä. Uudet olosuhteet taas eivät ole miesten asenteiden muuttuneen, vaan isyyden muuttuneen toimintamallin johtuvan pikemmin naisten elämän ja olosuhteiden muutoksesta ja naisten halusta tasa-arvoon (Holter, 2007). Holterin mukaan naisten vaatimukset ja odotukset, eli uudet olosuhteet vähentävät perinteistä miehen elättäjäroolia. Se, millaiseksi isyys rakentuu, vaikuttaa miesten tapaan ja mahdollisuuksiin toteuttaa vanhemmuutta perheissä. Lisäksi vaikutus kohdistuu miesten mahdollisuuksiin tehdä uraa.

Hobson (2011) on tutkinut uran ja perheen yhdistämistä toimijuuskuilun käsitteen avulla. Hänen mukaansa toimijuus on olennainen osa inhimillistä elämää ja myös sidoksissa ihmisen hyvinvointiin. Toimijuus viittaa ihmisten toimintamahdollisuuksiin toteuttaa odotuksiaan ja tavoitteitaan sekä näiden mahdollisuuksien toteutumiseen. Näkökulmaan sisältyy myös ajatus mahdollisuuksien ja toteutumisen oikeudenmukaisuudesta ja hyvinvointivaikutuksista sekä yksilön että muiden kannalta. Toimijuuskuilulla viitataan yksilöiden toimintamahdollisuuksiin ja toimijuuden vahvuuteen suhteessa heidän käytössään oleviin resursseihin: mitä suurempi toimijuuskuilu, sitä heikompi tunne yksilöllä on toimintamahdollisuuksistaan ja siten toimijuudestaan. Hobson sanoo, että uran ja perheen yhdistämisen toimintamahdollisuudet määrittävät yksilöllisistä (esimerkiksi sukupuoli, tulot, puolison resurssit, sosiaalinen tuki), institutionaalisista (esimerkiksi perhevapaat, hoivapalvelut, organisaatiokulttuuri, työn luonne) ja yhteiskunnallisista (esimerkiksi media ja julkinen keskustelu, yhteiskunnallinen ilmapiiri) tekijöistä.

Yksilöllisistä tekijöistä esimerkiksi miehen sukupuoli todennäköisesti vähentää miehen toimijuutta uran ja perheen suhteessa, sillä isyys on ominaisuus, jota työelämässä on perinteisesti pyritty häivyttämään ansaitсарoolin kustannuksella (Burnett ym., 2013). Pahimmillaan vanhemmuus nähdään työpaikoilla taloudellisen menestymisen jarruttajana ja ura perhe-elämän estäjänä (Kugelberg, 2006). Institutionaalisten tekijöiden näkökulmasta suomalaisilla miehillä voi ajatella olevan kohtuullinen mahdollisuus perhevapaisiin ja lapsen saamiseen päivähoidon piiriin, mikä parantaa miesten toimijuutta työn ja perheen yhdistämisessä. Rakenteelliset mahdollisuudet eivät kuitenkaan yksin tuota toimijuutta, vaan työpaikkojen roolimalleilla on merkitystä toimijuuden mahdollistamiselle. Jos johto korostaa ja itse toteuttaa työn ja perheen tasapainoa, mahdollisuuksien ja toimijuuden välin voi olettaa kapenevan. Päinvastoin käy, jos ylin johto, joka on merkittävä roolimalli organisaatiossa, ei pidä asiaa tärkeänä. Yhteiskunnallisista tekijöistä isyyttä koskeva lisääntyvä ja myönteissävytteinen yhteiskunnallinen ja mediakeskustelu edistää miesten mahdollisuuksia ja toimijuutta uran ja perheen yhdistämisessä pienentäen kokemusta toimijuuskuilusta.

Kun on tutkittu empiirisesti isien työn ja perheen suhdetta, on havaittu osallistuvan isyyden hyödyttävän organisaatiota muun muassa korkeamman työtyytyväisyyden, pienemmän ura-perhe-konfliktin sekä pienemmän irtisanoutumisriskin kautta (Ladge ym., 2015). Gregory ja Milner (2011) havaitsivat, että isät käyttävät mieluummin muita työelämän joustoja kuin suoraan vanhemmuutta varten luotuja vapaita viettääkseen aikaa perheensä kanssa. Samansuuntaisista tuloksista on raportoinut Lammi-Taskula (2012) Suomessa. Hänen mukaansa perhevapaiden sijaan isät pyrkivät vastaamaan perheen tarpeisiin esimerkiksi vähentämällä ylitöitä. Lammi-Taskula tuo esille, että

vaikka pienillä joustoilla pystytään helpottamaan perheen arkea, tekisi pidempi perhevapaa isän hoivavastuun näkyvämmäksi. Se viestii työyhteisölle vastuun lapsista kuuluvan myös miehille.

Eräranta ja Moisander (2011) esittävät isyyden rakentuvan perinteisen miehisen isyyden ja osallistuvan isyyden ympärille. Miehisessä isyydessä isä toimii perheen moraalisen auktoriteettina ja perheenpäänä. Isä elättää perheen ja äiti on huolenpitäjä. Osallistavassa isyydessä otetaan joustavampi näkökulma isyyteen. Kangas kollegoineen (2017) tutki johtajamiehiä ja määritteli neljä tapaa rakentaa isyyttä: ansaitsija-isyyys, lapsiin sitoutumaton isyyys, rusinat pullasta -isyyys ja kokonaisvaltainen isyyys. Ansaitsija-isyydessä noudatetaan konservatiivista roolijakoa. Siinä isä tuo leivän pöytään ja puoliso luopuu urastaan huolehtiakseen lapset ja kodin. Lapsiin sitoutumaton isä ei tunne huonoa omatuntoa siitä, ettei juuri ole läsnä lastensa elämässä, sillä työhön sitoutuminen on normi. Ansaitsija-isyydestä eroten lapsiin sitoutumaton isä näkee myös puolisollla olevan oikeuden olla uraorientoitunut. Vaikka lapsiin sitoutumaton isä haastaa perinteistä sukupuoliroolitusta uraan liittyvissä asioissa, olettaa hän uraa tekevän puolison hoitavan kotityöt. Rusinat pullasta -isä välittää lapsistaan ja kokee isyyden saaneen hänet asettumaan aloilleen ja tekemään kompromisseja uran suhteen. Tämä isä haluaa täyttää paremmin perhe-elämän vaatimukset. Isä kuitenkin olettaa, että hänellä on oikeus valita vanhemmuuden mukavimmat puolet ja tehtävät. Kokonaisvaltaisella isällä on läheinen ja hoivaava suhde lapsiinsa. Isä osallistuu päivittäiseen lastenhoitoon ja kotitöihin sekä pyrkii integroimaan työ- ja perhe-elämän sopeuttamalla uraa, ei perhettä.

Eerola ja Huttunen (2011) tutkivat ensimmäisen lapsen saaneita nuoria isiä. Heidän tutkimuksessaan uusi isyyys rakentui osallistumisen, sitoutumisen, vastuun, tasavertaisen vanhemmuuden ja ”äitimäisen” hoivaamisen ympärille. Tutkimuksessa havaittiin myös perinteisempiä rooleja, joissa puoliso huolehtii perheestä ja isä elättämisestä, pyrkien kuitenkin toimimaan puolison apurina. Eerola ja Huttunen pohtivat sitä, mistä nuorten isien perhekeskeisyys kumpuaa. Vastaukseksi he esittävät maskuliinisuuden muutosta, joka mahdollistaa perhekeskeisemmän ja tunteikkaamman isyyden. Toiseksi selitykseksi he tarjoavat ympäristön painetta. Miesten ympäristöstä juontuvat uudenlaiset normit saattavat ohjata nuoria miehiä kertomaan isyydestään korostaen hoivaamisen ja osallistumisen tärkeyttä.

Suomessa syntyvyys on ollut laskussa jo useita vuosia peräkkäin, ja vanhemmaksi tullaan yhä vanhempana (Klemetti, 2017; Rotkirch ym., 2017; Suomen virallinen tilasto, 2018). Korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimuksen mukaan korkeakouluopiskelijoista (n=3082) vain puolet tietää aikovansa hankkia lapsia (Kunttu ym., 2016, s. 76). Miesopiskelijoiden ilmoittamia syitä hankkia lapsia yhä vanhempana ovat halu edetä ensin ammatissa ja uralla, haluttomuus sitoutua pieniin lapsiin, keskeneräiset opinnot, sopivan kumppanin puute, työtilanteen epävarmuus ja ”muut kiinnostavat asiat”. (Klemetti, 2017). Korkean koulutuksen yhteyttä pienempään lapsilukuun on tutkittu muun muassa Norjassa (Kravdal ja Rindfuss, 2008). Tutkimuksessa havaittiin, että korkeakoulutettujen miesten kohdalla isäksi tulo on naisten kaltaisesti myöhempää, mutta miehet ovat harvemmin lapsettomia kuin vähemmän koulutetut verrokkinsa. Korkeampi koulutus ja asema työelämässä näyttäisivät viivästyttävän vanhemmaksi tuloa myös Suomessa (Rotkirch ym., 2017).

Tutkimusmenetelmät

Tuotimme tutkimusaineiston eläytymismenetelmällä. Eläytymismenetelmä on kerronnallinen tapa tuottaa aineisto, ja sen avulla voidaan ymmärtää paremmin tutkittavan arvoja, tapaa nähdä maailmaa ja merkityksellistää sitä omasta todellisuudestaan käsin (Wallin ym., 2018). Menetelmä valittiin siksi, että sillä pystytään tutkimaan tulevaisuutta virittyneemmin verrattuna perinteisempään haastatteluun ja saadaan monipuolista tietoa tutkittavien ajatuksista, odotuksista ja unelmista perheen ja uran yhdistämiseen liittyen. Eläytymismenetelmällä tuotettu tarina mielletään tässä yhteydessä tuotokseksi nuorten miesten mielenmaisemasta ja konstruktioiksi heidän tulevaisuuden odotuksistaan.

Eläytymismenetelmässä miehet kirjoittivat tarinan kehyskertomuksen pohjalta. Kehyskertomus on lyhyt aloituskertomus, johon suhteessa tutkittavat eläytyvät ja kirjoittavat jatkoon aloitukselle (Särkelä ja Suoranta, 2016). Kehyskertomuksessa varioitiin sitä, onko uran ja perheen yhdistäminen miesten mielestä ollut onnistunutta (A-kehyskertomusvariaatio) vai onko siinä ollut haasteita (B-kehyskertomusvariaatio)

Kehyskertomusvariaatio A:

On vuosi 2040. Olet erittäin tyytyväinen perheeseesi ja uraasi. Koet pystyväsi antamaan sekä perheellesi että urallesi haluamasi panostuksen ja olet onnistunut yhdistämään nämä kaksi tekijää arjessasi.

Kehyskertomusvariaatio B:

On vuosi 2040. Olet erittäin tyytyväinen perheeseesi ja uraasi. Et kuitenkaan kykene antamaan perheellesi tai urallesi haluamaasi panostusta, etkä koe onnistuneesi yhdistämään näitä kahta tekijää arjessasi.

Tutkimukseen osallistuville jaettiin sattumanvaraisesti jompi kumpi kehyskertomusvariaatioista. Tutkimustilanteessa osallistujia pyydettiin kertomaan, mitkä asiat ovat vaikuttaneet siihen, että he ovat määrättyssä tilanteessa vuonna 2040. Tehtävänanto kehyskertomukselle oli seuraava: Kuvittele tilanne ja kirjoita siitä pieni kertomus. Kuvaile perhettäsi ja uraasi. Mitkä tekijät ovat tukeneet sinua perhe-elämän ja uran yhdistämisessä? Tekijät voivat liittyä esimerkiksi perheeseesi, työhösi, työpaikkaasi ja yhteiskuntaan. Tukikysymyksillä pyrittiin helpottamaan ohjautumista ja jotta saataisiin vastauksia siihen, millaisten tekijöiden vastaajat uskovat vaikuttavan heidän mahdollisuuksiinsa yhdistää ura ja perhe. Vastausaikaa tai vastauksen pituutta ei rajoitettu. Vastaajat kirjoittivat tarinansa pääosin tutkimukseen varatussa rauhallisessa huoneessa yliopistolla. Muutama kirjoitti etäyhteyden välityksellä. Tutkimukseen osallistui 45 henkilöä, jotka tuottivat yhteensä 45 tarinaa. A-vaihtoehtoon tuli 20 tarinaa ja B:hen 25 tarinaa. Vastaajien ikä vaihtelee 20–29 vuoden välillä keskiarvon ollessa 24,6 vuotta. Tarinan kirjoittamiseen käytetyn ajan keskiarvo on 25 minuuttia vaihteluvälin ollessa 10 ja 49 minuutin välillä.

Aineisto analysoitiin genreanalyysin ja tarinatyyppittelyn avulla. Genreanalyysin pohjana käytettiin Fryen (1957) taksonomiaa, jossa narratiivit määritellään komedioiksi, romansseiksi, tragedioiksi ja ironioiksi niille määriteltyjen tunnusmerkkien perusteella. Koska ironia on genren sijaan kielitieteen trooppi, käytetään tässä tutkimuksessa käsitettä satiiri, joka on genre. Tarinatyyppittelyssä tarkasteltiin miesten toimijuuskuilua uran ja perheen yhdistämisessä (Hobson, 2011). Kahden analyysimenetelmän käytöllä pyrimme lisäämään tutkimuksen luotettavuutta.

Tulokset

Suurimmassa osassa tarinoista (39) lasten lukumäärä ilmoitettiin selkeästi. Kuudessa tarinassa lukumäärää ei ilmoitettu, mutta näistä kolmessa puhuttiin lapsista. Kahdessa tarinassa tuotiin esille kumppanin lisäksi muita perheenjäseniä tai puhuttiin ”heistä”. Kaikista osallistuneista vain yksi ilmoitti, ettei varmasti halua lainkaan lapsia. Lasten lukumäärän ilmoittaneiden lapsiluvun keskiarvo on 2,09. Osasta (15) tarinoita isäksituloikä oli havaittavissa ja sen keskiarvo oli 33 vuotta.

Miehet kuvailivat pääsääntöisesti tehneensä uran alkupäässä itselleen onnistuneiksi osoittautuneita valintoja ja kovasti töitä sekä turvanneensa oman asemansa työelämässä ja näin perheensä toimeentulon. Lapsia sanottiin hankitun tämän vaiheen jälkeen. Vain muutamissa kirjoituksissa kerrottiin ensin hankitun lapsia, minkä jälkeen oli aikaa panostaa uraan. Pääosin vastaajat arvioivat heitä tarvittun kotona ainakin pikkulapsivaiheessa. Puolisoa, hänen uraansa, yhteistä aikaa, tehtävänjakoa sekä puolison tukea kuvailtiin paljon. Parisuhteita kuvailtiin avioliitonomaisiksi miehen ja naisen välisiksi suhteiksi. Puolisot kuvailtiin poikkeuksetta korkeasti koulutetuiksi ja myös heidän uransa nähtiin aikaa vievänä. Yhdessäkin tarinassa ei esiintynyt kotiäitiyttä. Uran ja perheen yhdistämisessä ei ongelmana nähty niinkään sitä, ettei lapsille jäisi työltä riittävästi aikaa, vaan se, että kumppanin kanssa tulisi konflikteja uran ja perheen yhdistämisen kysymyksistä. Useissa teksteissä viitattiin urakeskeisen puolison olevan uran ja perheen yhdistämistä helpottava tekijä, koska molemmat puolisot ymmärtävät toisiaan. Lastenhoitovastuuta kahden uraa rakentavan vanhemman perheessä ei tarinoissa problematisoitu. Lasten kanssa vietetystä ajasta kertoi 10 miestä, kuvaillen lähinnä harrastuksia ja matkustelua, joita tehtiin lasten kanssa.

Genreanalyysin tulokset

Genreanalyysin tuloksena tulkittiin neljä tapaa kertoa tarina. Ne nimettiin seuraavasti: uudet tuulet, kiiltokuvamainen perhe ja ura, vaatimusten vaakalaudalla ja harmonia vs. illuusio.

Uudet tuulet tarinana viittaa komediaan, joka kerronnan tapana esittää paremman uuden syntyä. Tässä tarinassa miehet keskittyivät valmiuteensa tehdä muutoksia elämässä ja uralla. Muutosten arvioitiin johtaneen erilaisten haasteiden kautta onnistumiseen uran ja perheen yhdistämisessä. Tarinoissa miehet taistelivat vanhaa järjestystä ylläpitäviä voimia vastaan esimerkiksi haastamalla perinteisiä sukupuolinormeja ja kyseenalaistamalla miehiltä odotettavan urakeskeisyyden. Nämä miehet olivat erittäin valmiita vaihtamaan työpaikkaa, jos se ei vastannut heidän arvojaan. Elämän miellyttävyyttä oli pyritty parantamaan vähentämällä töitä ja irtautumalla kilpailua ihannoivan työkuulttuurin kynsistä. Miehet kuvasivat omien ajatusmalliensa muuttumista perhemyönteisempään suuntaan, jolloin itseä ei määriteltä ja arvioitu urasaavutusten perusteella vaan uran ja perheen tasapainolla. Optimistinen usko tulevaisuuden hyvyteen ja mahdollisten ongelmien ratkaisemiseen sävytti kerrontaa. Tarina päättyi usein lämpimään kuvaukseen perheen yhteisestä arjesta. Kaikkinensa tässä tarinassa miehet tavoittelivat muutosta perinteiseen miehen malliin vain uralleen omistautuneena perheen elättäjänä. Perheen tärkeys nostettiin hyvinvoinnin ja elämän laadun ensisijaiseksi tekijäksi.

Kiiltokuvamainen perhe ja ura on romanttinen tarina. Tämä kerronnan tapa kuvaa kehittymistä kohti onnellista loppua. Kyseessä on eräänlainen sankaritarina, jossa uraan

ja perheeseen liittyvät ongelmat löysivät ratkaisunsa tarinan sankarin, miehen, oman toiminnan johdosta. Jos uudet tuulet komediallisena tarinana pyrkii johonkin uuteen, haikailee romanssi vanhaan nostalgiaan, menneeseen aikaan, jota uudet asiat ja odotukset uhkaavat. Romanttinen tarina on onnellisesti päättyvä unelma, jossa kaikki on hyvin. Miesten kerronnassa ideaaliksi kuvattiin tilanne, jossa isä perheenpäänä johtaa onnellista perhettä kaunis ja rakastava vaimo on vierellään. Tarina pirskahtelee ilosta ja arvolutautuneista kehuista omaa perhettä ja uraa kohtaan. Puolison kerrottiin olevan fiksu ja lasten ahkeria. Työyhteisöstä oli kehittynyt miehelle toinen perhe ajan myötä. Oma hyvä asema uralla kuvattiin arvostetuksi. Taitavana isänä mies oli ratkaissut uran ja perheen yhdistämisen asiat neuvokkaasti. Onni kuvattiin kiiltokuvamaisen hyvänä ja onnistumisena sekä uralla että perheen piirissä. Yksi vastaajista jopa päätti tarinansa sanoihin: ”Elämässä kaikki hyvin.”

Vaatimusten vaakalaudalla on tarinana tragedia. Tragedian kerrontaan sisältyy kriittisyyttä ja ongelmia päähenkilön kypsyessä huomaamaan elämän ristiriidat ja paineet. Miesten kuvaaman tarinan idea on viisauden ja itsevarmuuden etsimisessä uran ja perheen usein ristiriitaisten vaatimusten kentässä. Miehet sanoivat pysähtyneensä kuuntelemaan ja ymmärtämään sisäisiä kamppailujaan. Heidän kohtalonsa oli kohdata oma inhimillisyytensä ja vajavaisuutensa vaativassa uran ja perheen yhdistämisessä. Tätä tarinaa sävyttää myös se, että miehen oli pitänyt uskaltaa haastaa perinteinen moraalinen järjestys koskien sitä, mikä on hyvä ura ja hyvä isyys. Tarinassa ei ole harmoniaa ja loppu on surullinen tai monisäikeinen: jompikumpi, ura tai perhe, on kärsinyt vuosien myötä, tai tilanne eli. Miehet kertoivat painineensa omien ura-ambitioidensa kanssa tietäen samalla aiheuttavan hallaa perheelleen kilpailuyhteiskunnan vaatimusten puristuksessa. Vaatimuksia uran ja perheen yhdistämiselle asetettiin niin itse, kuin työnantajan ja puolisonkin puolesta. Arjen niin työssä kuin kotona sanottiin puuroutuneen erityisesti töiden vaatimusten vuoksi. Tilanteeseen ei ollut tullut parannusta, ja myös tulevaisuus maalattiin mustaksi. Tässä tarinassa miehet pohtivat omien urahaaveidensa ja valintojensa merkitystä epätoivottavalle tilanteelle. Monet kuitenkin sanoivat tyytyneensä osaansa eivätkä kuvanneet muutoksen hakemista.

Harmonia vs. illuusio on satiiri, joka sisältää kompleksista totuuksia paljastavaa kerrontaa. Kyseessä on nuoren miehen syvälinen ja kriittistä arviointia käsittelevä tarina. Kerronnassa tuotiin esille näkymätön ja piilossa oleva vallankäyttö, joka oli vaikuttanut uran ja perheen yhdistämiseen sekä yhdistämisen hyväksymiseen tai hyväksymättömyyteen organisaatiossa ja yleisemmin yhteiskunnassa. Miehet sanoivat syventyneensä pohtimaan uran ja perheen yhdistämistä pintaa syvemältä. He aprikoivat vaatimuksia, joita heihin oli kohdistunut sekä sitä, kuka näitä vaatimuksia oikeastaan oli luonut ja mikä niitä oli ruokkinut. He myös pohtivat, millaisten arvojen varassa maailma toimii vuonna 2040, ja ovatko he valmiita hyväksymään nuo arvot. Keskeinen kysymys miehillä liittyi hyvinvointiin ja onnellisuuteen. He toivat esille kysymyksiä siitä, mistä heidän hyvinvointinsa oikeasti rakentuu, ja olivatko he olleet lopulta onnellisia, vaikka kaikki näytti päällepäin hyvältä. Myös sitä pohdittiin, miksi lasten hankkiminen tuntui normilta, vaikka työelämä suosi lapsettomia ja ihmisiä arvotettiin työsaavutusten perusteella. Miehet ihmettelivät mikseivät he olleet kokeneet täyttä onnea, vaikka perhe oli upea ja ura valovoimainen.

Tarinatyypittely toimijuuskuilun mukaan

Tarinatyypit muodostettiin toimijuuskuilun (Hobson, 2011) mukaan. Toimijuuskuilun laajuutta määriteltiin sen perusteella, kuinka miehet kuvasivat

toimintamahdollisuuksiaan työn ja perheen yhdistämisessä. Pienen toimijuuskuilun tarinatyyppeihin kirjoitti 13 vastaajaa. Keskisuuren toimijuuskuilun tarinatyyppeihin ryhmiteltiin 12 henkilöä. 20 vastaajan tarinat sijoittuvat suuren toimijuuskuilun tarinatyyppeihin.

Pienen toimijuuskuilun tarinoissa korostui onnistunut työn ja perheen yhdistäminen, kuten seuraavasta kuvauksesta ilmenee.

Minulla on kolme lasta, kaunis vaimo ja koira. Asun todennäköisesti Keski-Euroopassa tai Aasiassa, ja lapseni käyvät hyvää arvostettua koulua. Perheessä on hyvä harmonia, jonka kulmakivenä toimii rehellisyys ja avoin kommunikointi. Työpaikka on johtotehtävissä toimiminen, paikasta ja osittain ajasta oleva riippumattomuus. Näin varmistan, että voin tehdä työn ilman, että pitäisi tehdä kompromisseja perheen laatuajasta.

Pienen toimijuuskuilun tilanteessa miehet kertoivat onnistuneensa uralla menestymisessä ja samalla kytkeensä pitämään huolta lasten koulutuksesta ja harrastuksista, puolison uratoiveiden täytymisestä sekä perheen hyvinvoinnista. Perheen sisäiset suhteet kuvattiin tiiviiksi ja arki rakkauden täyttämäksi. Oman työn sanottiin vieneen maailmaa parempaan suuntaan, ja sitä oli tehty yhdessä hyvän työyhteisön kanssa. Eräässä tarinassa lasten ottamisen mukaan työmatkalle ei mainittu olleen ongelma vaan pikemmin normi. Tiiviiden perhesuhteiden ja miehen oman perhesuuntautuneen arvomaailman lisäksi työnantajan perheystävälliset arvot ja käytännöt kuvattiin tässä tarinatyypissä olleen keskeisessä asemassa pienentämässä toimijuuskuilua. Jos työnantajan arvot sotivat miesten arvoja vastaan, he mainitsivat olleensa valmiita toimimaan aktiivisesti esimerkiksi vaihtamalla työpaikkaa tai ryhtymällä yrittäjäksi.

Pienen toimijuuskuilun tarinoissa miesten toimijuus saattoi myös ulottua mieheyttä koskevaan yhteiskunnalliseen keskusteluun, jolloin tavoitteena oli ollut vaikuttaminen laajemmin siihen, että miehiin kohdistuvat rooliodotukset moninaistuvat. Miehet eivät kuitenkaan aina kertoneet halunneensa korjata kaikkien isien arkea. He sanoivat olleensa aktiivisia lähinnä oman arkensa järjestämisessä siten, että ura ja perhe tukevat toisiaan. Perhemyönteinen työelämä näyttäytyi tarinatyypissä miesten tavoitteena, ja he olivat olleet valmiita taistelemaan tämän arvomaailman muuttamisen puolesta vähintään omalla kohdallaan. Arvio omasta vahvasta toimijuudesta uran ja perheen yhdistämisessä tuotti kerrontaa tyytyväisyydestä elämän kokonaisuuteen.

Keskisuuren toimijuuskuilun tarinatyypissä kuvattiin lähtökohtaisesti uran ja perheen yhdistämisen olleen melko onnistunutta. Alla oleva aineistolainaus havainnollistaa asiaa.

Ostimme yhteisen omistusasunnon ja saimme kaksi lasta. 60–80 tunnin työviikot jäivät taakse ja fokus siirtyi enemmän ja enemmän perheeseen. Lasten ja kumppanin hyvinvointi nousi tärkeimmäksi prioriteetiksi. Omaa uraa ei ajateltu enää nousukiitona vaan tulonlähteenä, jolla varmistaa lapsille hyvät eväät elämään. Isoisäni ei ollut isäni lapsuudessa juurikaan läsnä, sillä hän työskenteli taukoamatta. Näin hän mahdollisti perheelleen hyvän taloudellisen tilanteen, mutta myös tulehdutti välit lapsiinsa peruuttamattomasti. Tätä virhettä en halua tehdä. Kilpailu työpaikoilla voi olla raastavaa. Samalla pitäisi kuitenkin löytää aikaa perheelle. Perhe tulee aina olemaan tärkein, mutta oma palkkatyö mahdollistaa hyvän elämän perheelle. Siksi koen, että on tärkeää löytää kumppani, joka tukee niin perheeseen kuin uraankin liittyvissä asioissa.

Tässä tarinatyyppissä kuvaus hyvinvoinnista ja perhemyönteisyys ovat keskeisessä asemassa. Voimaa jaksamiseen sanottiin ammennetun puolisoista, jonka kanssa jaettiin ilot ja surut niin perheen kuin urankin suhteen. Erityisesti lapset ja tasavertainen vanhemmuus oli ihanteena. Puolison uramenestystä oli tuettu, mikä oli tarkoittanut sen ja perheen hyvinvoinnin menneen välillä miehen oman uran edelle.

Miehet kertoivat unelmoineensa antoisasta ja omia arvoja vastaavasta työstä mutta myös siitä, että perheelle olisi riittävästi aikaa. Perheeseen kuvailtiin uralla menestynyt vaimo ja muutama lapsi sekä iloisesti häntää heiluttava koira. Tarvittaessa pyydettiin lastenhoitaja pitämään huolta lapsista. Vaikka hyvinvointi ja kyvykkyys yhdistää ura ja perhe ovat vahvasti läsnä ihanteena kerronnassa, miehen oma toimijuus jäi vähäisemmäksi tässä tarinatyyppissä. Uraihanteista kerrottiin jäädyn jälkeen ja toisaalta tietyissä uran vaativissa vaiheissa etäisyyden lapsiin kasvaneen, mikä kasvatti toimijuuskuilua.

Suuren toimijuuskuilun tarinatyyppissä kerrottiin uran ja perheen yhdistämisen olleen haasteellista. Seuraava aineistolainaus tuo asian esille.

Lisääntyneet työtunnit alkavat hiertää omia perhesuhteita, sillä minulla ei ole aikaa viedä lapsia harjoituksiin eikä vaimoa illallisille. Firman osakkuus on vaakalaudalla, jos en ole valmis käyttämään aikaani. Tottakai haluan sen osakkuuden, sillä tällä tahdilla vuosiansioni kohoavat reilusti. Pääsisimme yhdessä perheen kanssa reissuille ja saisimme remontoitua kesämökin. Mitä vaimo on tästä mieltä?
En tiedä.

Tässä tarinatyyppissä miesten haasteiden uran ja perheen yhdistämisessä sanottiin johtuneen joko siitä, että miehen omat valinnat eivät tukeneet yhdistämistä tai ympäristötekijät aiheuttivat ongelmia. Tavallista oli, että miehet arvelivat eri syistä olleensa kyvyttömiä tarttumaan tilanteeseen. Lisäksi he kertoivat ”haahuilleensa” uran ja perheen odotusten välimaastossa osaamatta päättää mihin suuntaan edetä. Miehet sanoivat kieltäytyneensä katsomasta asioita syvemmin perheen kannalta. Urakeskeisyys vei mennessään ja perheen tarpeet jäivät taka-alalle. Toimintamahdollisuuksien puutetta perusteltiin työn vaativuudella, jolloin aikaa perheelle ei sanottu jääneen. Toisaalta miehet toivat esille sitä, miten he itse tekivät päivittäin työssään valintoja, jotka ohjasivat eteenpäin uraputkessa. He siis yhtäältä kuvasivat itsensä passiivisina työn vaatimusten kohteina silloin kun kerrottiin perheestä, mutta arvioivat itsensä aktiivisiksi toimijoiksi uralla toimimisesta puhuttaessa.

Vaikka uravaatimukset oli koettu koviksi, uralla menestymisen sanottiin olleen tärkeää ja arvokasta. Miehet mainitsivat tiedostaneensa laiminlyövänsä perheensä tarpeita. He pohtivat, kertoiko lasten hankkiminen yhteiskunnan ja lähipiirin odotuksiin sopeutumisesta vai omasta valinnasta. Myös kysymys siitä, kärsivätkö lapset oikeasti, jos isä työskenteli ja teki uraa aktiivisesti, tuotiin esille. Toimijuuskuilua kasvattaviksi tekijöiksi tässä tarinatyyppissä muodostuivat ura ja sen vaatimukset, mutta myös perheeseen liittyviä asioita kuvattiin. Työhön liittyen mainittiin vaativuuden lisäksi pitkät työmatkat ja huono palkka, joiden vuoksi panostus perhe-elämään kärsi. Sellaiset perheeseen liittyvät asiat kuten perheenjäsenen huono terveystilanne, sosiaalisen median luomat epärealistiset odotukset parisuhteelle sekä perhevapaiden ja lastenhankinnan negatiivinen vaikutus urakehitykseen arvioitiin toimijuuskuilua suurentaviksi.

Pohdinta

Tämän tutkimuksen nuoret kauppatieteilijämiehet eivät kertoneet radikaalista miehisyyden muutoksesta tulevaisuutta koskevissa tarinoissaan. Perheen molemmilla vanhemmilla, joita tarinoissa edustavat isä ja äiti, sanottiin olevan ura, mikä kertoo suomalaisen yhteiskuntaan kuuluvasta piirteestä, jossa naiset miesten ohella osallistuvat runsaasti työmarkkinoille. Perherakennetta koskeva tulos on yhdenmukainen esimerkiksi Kärmeniemen ja Mörösen (2017) selvityksen kanssa. Myös he havaitsivat kaksilapsisen ydinperheen ihanteen pitävän pintansa nuorten aikuisten perhetoiveissa. Perheen perustamisen kerrottiin kuitenkin ”tapahtuvan” melko helposti, mikä ei tue esimerkiksi nykyistä syntyvyyden alentumisen trendiä. Erityisesti liiketoiminnan alalla toimiville johtajamiehille, joita tutkitut miehet usein viestivät tulewansa olemaan, avioliitonomaiset suhteet on arvioitu ominaiseksi muun muassa Hearnin ja kumppaneiden (2008) tutkimuksessa.

Vaikka selvästi yli puolet tasa-arvobarometriin vastanneista suomalaisista on sitä mieltä, että miesten on helppoa jäädä puoleksi vuodeksi vanhempainvapaalle (Attila ym., 2018), tässä tutkimuksessa mukana olleiden miesten kerronnassa korostui, etteivät työpaikat ole välttämättä vielääkään vuonna 2040 kovin perheystävällisiä. Tarinoissa, joissa kuvattiin vahvaa toimijuutta uran ja perheen yhdistämisessä, miesten oma toiminta, ei niinkään työpaikkojen käytännöt tai perhevapaajärjestelmä, oli tärkeä toimijuutta vahvistava tekijä. Miesten roolia laajemmin aktiivisina työelämän muuttajina kohti perheystävällisyyttä ei myöskään kuvattu. Mielenkiintoinen kysymys onkin, eivätkö tutkitut kauppatieteilijämiehet koe työpaikkojen pystyvän kehittymään asiassa. Arvioidaanko potentiaalinen ura, erityisesti johtamisura, ja sen työpaikkakonteksti sellaisena, että työn ja perheen yhdistäminen jää yksilön harteille?

Perinteiset sukupuoliodotukset asettavat miehet elättäjän rooliin (Burnett ym., 2013; Kangas ym., 2017). Tällöin perheen tarpeisiin vastaaminen näyttäytyy miehelle haastavana ja ristiriitaisena. Osa tähän tutkimukseen osallistuneista nuorista miehistä tarjosi haasteeseen ratkaisuksi kannustavaa vaimoa: kun vaimo sekä ympäristön odotukset ja normit kannustavat miestä työuralle, työ on helppo asemoida etusijalle miehen maailmassa. Siihen, kuka lapsia hoitaa, kun molemmat puoliset ovat töissä, eivät tutkittavat miehet juuri antaneet vastausta. Hoivan ja perheen kannalta tulokset viittaavat siihen, ettei hoivasuhteen jakautumisessa naisten ja miesten kesken ei ole odotettavissa erityisempää muutosta tutkittujen miesten mukaan. Vaikka miehet puhuivat tasa-arvoisesti kumppaneistaan ja erityisesti molempien puolisoitten urien yhtäläisestä tärkeydestä, hoivavastuun jakaminen jäi kerronnassa vähäiselle huomiolle. Kangas ja hänen kollegansa (2017) ovat raportoineet johtajamiehiä koskevassa tutkimuksessaan, että työelämän organisaatioita ja johtotason tehtäviä leimaa usein perinteinen käsitys, jossa perheasioista päävastuu kuuluu (uraa tekevälle) äidille, mikä johtaa naisen kaksoistaakkaan. On myös todettava, että nykyiset perhepoliittiset käytännöt ovat vahvasti äideille suunnattuja, mikä lienee vaikuttanut tutkittujen miesten näkemykseen tulevaisuudesta. Johansson ja Klinth (2008) havaitsivat, että isät ovat valmiita tekemään isyyden kivoja asioita lasten kanssa jättäen äidin vastuuseen rutiininomaisemmista tehtävistä. Tämä näyttää päällepäin tasavertaiselta vanhemmuudelta ja siten tasa-arvoiselta, vaikka kyseessä onkin todellisuudessa lapsiorientoituneisuus hoivan tasa-arvon sijaan.

Tutkitut miehet puntaroivat tarinoissaan tekijöitä, joiden kautta miehiä arvotetaan. Ura ja siihen liittyvät saavutukset näyttelevät monien mukaan liian suurta roolia ihmisarvon määrittelyssä muiden elämänalueiden kustannuksella. Nuoret miehet kokivat, ettei isyydestä saa kunnioitusta tai arvostusta työelämässä, vaikka työn tekisi hyvin.

Vanhemmuus heikentää heidän mukaansa urakehitystä, joten isyydestä syntyy miehille sanktiota. Sama on todettu myös aiemmassa miesten isyyttä koskevassa tutkimuksessa (Lammi-Taskula, 2012). Myös Holter (2007) on nostanut esille, että työelämässä korostuvat perinteiset kovaa työtä painottavat maskuliiniset arvot perheen kustannuksella.

Jatkotutkimus

Perhe asemoituu usein miehisen keskustelun syrjäisempiin sopukoihin (Burnett ym., 2013; Coltrane ym., 2013; Heikkinen ja Lämsä, 2017) ”hyväksyttävämpien” miehisyyden osa-alueiden ollessa keskustelun keskiössä. Useat tutkittavista tulivatkin tarinan tuottamisen jälkeen keskustelemaan kirjoituskokemuksestaan tutkijan kanssa ja kiittämään, miten silmiä avaavaa, jopa terapeutista, tällaisten asioiden pohtiminen heille oli. Useat kertoivat tämän olleen ensimmäinen kerta, kun he joutuivat pohtimaan ja artikuloimaan omia odotuksiaan ja unelmiaan perheeseen liittyen. Tulevaisuudessa olisikin tärkeää saada monenlaisten miesten ääni kuuluviin työn ja perheen kysymyksissä.

Tuloksiin vaikuttaa yhteiskunnallinen ja kulttuurinen konteksti, jossa tutkimus on toteutettu. On todennäköistä, että esimerkiksi Lähi-idän tai Yhdysvaltojen konteksti on erilainen Suomeen verrattuna. Tästä syystä olisi tärkeää tutkia aihetta tulevaisuudessa myös muissa yhteiskunnissa kuin Suomessa. Vanhemmuuden tutkimista tulisi lisäksi laajentaa yli ydinperhenormin, monimuotoisempiin perheisiin. Suomessa lapsiperheitä, joissa on kaksi eri sukupuolta olevaa vanhempaa, oli vuonna 2017 hieman vajaa 78 prosenttia kaikista lapsiperheistä (Suomen virallinen tilasto, 2018). Isyys ei tarvitse rinnalleen paria ollakseen tutkittava ilmiö – isyys ei ole ilmiön puolikas. Ainoat osapuolet vanhemmuussuhteessa ovat vanhempi ja hänen lapsensa, olipa kyseessä minkälainen vanhempi–lapsi-suhde tahansa. Jatkotutkimuksessa olisi hyvä pureutua tarkemmin siihen, ovatko ja miten työhön ja uraan kohdistuvat paineet ongelma nuorten aikuisten lapsilukutoiveiden täyttymiselle. Tekniikan akateemisten (TEK) tuoreen työmarkkinatutkimuksen (n=8200) mukaan joka neljäs alle 50-vuotias nainen pitää perhevapaata uhkana urakehitykselle ja miehistä alle puolet uskoo työnantajansa suhtautuvan myönteisesti lyhennettyyn työaikaan (Nousiainen, 2018).

Päätäntö

Loppupäätelmänä toteamme, että tähän tutkimukseen osallistuneet nuoret kauppatieteilijämiehet tuottivat tulevaisuuttaan koskevia tarinoita, joiden perusteella he odottavat tulevana kuulumaan keskimäärin kahden avioliitossa olevan aikuisen, isän ja äidin, ja kahden lapsen perheeseen, jossa molemmilla vanhemmista on korkea koulutus ja vaativa ura. Kerronnassa tuli esille miesten halu olla läsnä lasten elämässä, vaikkakin lähinnä harrastusten ja lomamatkojen, ei niinkään muun arkipäivän hoivan muodossa (vrt. Kangas ym., 2017). Vaikka perheen rooli näyttäytyy tärkeänä nuorten kauppatieteilijämiesten tulevaisuuden tarinoissa, heidän tarinansa työn ja perheen yhdistämisestä rakentavat melko perinteistä kuvaa miehisyydestä, perheestä ja urasta. Tämä lähtökohta on ongelmallinen tasa-arvolle ja aiheuttaa puolisolle kaksoistaakan, vastuun urasta ja perheen arjen pyörittämisestä. Kaiken kaikkiaan kerronnassa miehet tuotetaan enemmänkin passiivisina, kuin aktiivisina tasa-arvoisemman työelämän edistäjinä.

Lähteet

- Attila, H., Pietiläinen, M., Keski-Petäjä, M., Hokka, P. ja Nieminen, M., 2018. Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018. Helsinki.
- Burnett, S., Gatrell, C., Cooper, C. and Sparrow, P., 2013. Fathers at work: A ghost in the organizational machine. *Gender, Work & Organization*, 20(6), 632–646.
- Coltrane, S., Miller, E. C., DeHaan, T. and Stewart, L., 2013. Fathers and the flexibility stigma. *Journal of Social Issues*, 69(2), 279–302.
- Eerola, P. and Huttunen, J., 2011. Metanarrative of the "new father" and narratives of young Finnish first-time fathers. *Fathering*, 9(3), 211–231.
- Eräranta, K. and Moisander, J., 2011. Psychological regimes of truth and father identity: challenges for work/life integration. *Organization Studies*, 32(4), 509–526.
- Euroopan komissio, 2012. The role of men in gender equality – European strategies & insights. DG Justice. December 2012.
- Frye, N., 1957. *Anatomy of criticism: Four essays*. Princeton, N. J.: Princeton University Press.
- Gregory, A. and Milner, S., 2011. Fathers and work-life balance in France and the UK: policy and practice. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 31(1/2), 34–52.
- Hearn, J., 2004. From hegemonic masculinity to the hegemony of men. *Feminist theory*, 5(1), 49–72.
- Hearn, J., Jyrkinen, M., Piekkari, R. and Oinonen, E., 2008. "Women home and away": Transnational managerial work and gender relations. *Journal of Business Ethics*, 83(1), 41–54.
- Hearn, J. and Niemistö, C., 2012. Men, managers, fathers and home-work relations: National context, organisational policies, and individual lives. Teoksessa P. MacDonald ja E. Jeanes, toim. *Men, wage work and family*. Lontoo: Routledge. ss.95–113.
- Heikkinen, S. and Lämsä, A. M., 2017. Narratives of spousal support for the careers of men in managerial posts. *Gender, Work & Organization*, 24(2), 171–193.
- Hobson, B., 2011. The agency gap in work–life balance: Applying Sen's capabilities framework within European contexts. *Social Politics*, 18(2), 147–167.
- Holter, Ø., 2007. Men's work and family reconciliation in Europe. *Men and masculinities*, 9(4), 425–456.

- Isyyslaki 11/2015. Annettu Helsingissä 13.1.2015. Saatavilla osoitteessa:
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150011> [Haettu 2.8.2019].
- Johansson, T. and Klinth, R., 2008. Caring fathers: The Ideology of Gender Equality and Masculine Positions. *Men and Masculinities*, 11(1), 42–62.
- Kangas, E., Lämsä, A. M. and Heikkinen, S., 2017. Father managers (un)doing traditional masculinity. Teoksessa A. Piliska, toim. *Fatherhood in Contemporary Discourse: Focus on Fathers*. Cambridge Scholars Publishing, ss.17-30.
- Kangas, E., Lämsä, A-M. and Jyrkinen, M., 2019. Is fatherhood allowed? Media discourses of fatherhood in organizational life. *Gender, Work and Organization*.
- Kela. Perhevapaat jakautuvat epätasaisesti. Saatavilla osoitteessa:
<https://www.kela.fi/perhevapaat-tietopaketti> [Haettu 2.8.2019].
- Klemetti, R., 2017. Vanhemaksi yhä vanhempana – terveydellisiä ja yhteiskunnallisia seurauksia. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla osoitteessa:
http://viva.tamk.fi/files/2016/12/2Viva_Klemetti_130917.pdf [Haettu 2.8.2019].
- Koivunen, M., Lämsä, A. M. ja Heikkinen, S., 2012. Urasiirtymät muuttuvassa työelämässä – analyysi urasiirtymän käsitteestä. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulun työpaperi 371/2012. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Saatavilla osoitteessa:
<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/39926/978-951-39-4663-0.pdf?sequence=1> [Haettu 2.8.2019].
- Kravdal, Ø. and Rindfuss, R., 2008. Changing relationships between education and fertility: A study of women and men born 1940 to 1964. *American Sociological Review*, 73(5), 854–873.
- Kugelberg, C., 2006. Constructing the deviant other: Mothering and fathering at the workplace. *Gender, Work & Organization*, 13(2), 152–173.
- Kunttu, K., Pesonen, T. ja Saari J., 2016. Korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimus 2016. Helsinki: Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön tutkimuksia 48.
- Kärmeniemi, N. ja Mörönen, J., 2017. ”Ei mitään hengen hätää”: perheen perustamista koskevat odotukset ja toiveet muotoutuvassa aikuisuudessa. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä. Saatavilla osoitteessa:
<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/55887/URN%3aNB%3afi%3ajyu-201711154263.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Haettu 2.8.2019].
- Ladge, J. J., Humberd, B. K., Baskerville Watkins, M. and Harrington, B., 2015. Updating the organization man: An examination of involved fathering in the workplace. *Academy of Management Perspectives*, 29(1), 152–171.

- Lammi-Taskula, J., 2007. Parental leave for fathers? Gendered conceptions and practices in families with young children in Finland. Tampere University Press.
- Lammi-Taskula, J., 2012. Vanhempainvapaata isille? Teoksessa A. Jokinen, toim., Mieskysymys: miesliike, -työ, -tutkimus ja tasa-arvopolitiikka. Tampere: Tampere University Press. ss.193–200.
- Marsiglio, W. and Roy, K., 2012. Nurturing dads. Social initiatives for contemporary fatherhood. New York: Russell Sage Foundation.
- Nousiainen, J., 2018. Joka neljäs nainen pitää perhevapaata uhkana urakehitykselle. Verkkolehti TEK. Saatavilla osoitteessa: <https://lehti.tek.fi/tyoelama/joka-neljas-nainen-pitaa-perhevapaata-uhkana-urakehitykselle> [Haettu 2.8.2019].
- Närvi, J., 2018. Isä hoitaa – vai hoitaako? Väestökyselyn ja haastattelujen tuloksia isien perhevapaiden käytöstä. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Työpaperi 1/2018. Helsinki: Suomen Yliopistopaino.
- Pyöriä, P., 2002. Tietotyö, työelämän muutos ja hyvinvointi. Teoksessa M. Härmä ja T. Nupponen, toim. Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa. Sitran raportteja 22. Helsinki: Sitra. ss.57–67.
- Ranson, G., 2012. Men, paid employment and family responsibilities: Conceptualizing the ‘working father’. Gender, Work & Organization, 19(6), 741–761.
- Rotkirch, A., Tammissalo, K., Miettinen, A. ja Berg, V., 2017. Miksi vanhemmuutta lykätään? Nuorten aikuisten näkemyksiä lastensaannista. Perhe-barometri 2017. Helsinki: Väestöliitto.
- Saneri, I., Tikka, T. ja Peitsalo, P., 2015. Nykyaikainen isyys kuulluksi, näkyväksi ja osallistuvaksi. Miessakit ry. Saatavilla osoitteessa: https://www.miessakit.fi/fi/miessakit_20-vuotta/juhlavuoden_artikkelisarja/?a=viewItem&itemid=6968 [Haettu 2.8.2019].
- Sukupuolten tasa-arvo Suomessa, 2018. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla osoitteessa: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_sts_201800_2018_19722_net.pdp [Haettu 2.8.2019].
- Suomen virallinen tilasto, 2016. Palkkarakenne 2015. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla osoitteessa: http://www.stat.fi/til/pra/2015/pra_2015_2016-09-29_fi.pdf [Haettu 2.8.2019].
- Suomen virallinen tilasto, 2018. Perheet 2017. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla osoitteessa: http://www.stat.fi/til/perh/2017/perh_2017_2018-05-25_fi.pdf [Haettu 2.8.2019].

Särkelä, E. ja Suoranta, J., 2016. Nuorten tulevaisuuskertomukset ja refleksiivinen oppiminen. *Nuorisotutkimus*, 34(3), 19–38.

Wallin, A., Koro-Ljungberg, M. and Eskola, J., 2018. The method of empathy-based stories. *International Journal of Research & Method in Education*.

2.2 Miinakenttä ja toiveiden tynnyri – lähijohtajuus työn ja perheen yhteensovittamisessa

Tuisku Takala

Suvi Heikkinen

Anna-Maija Lämsä

Johdanto

Työn ja perheen yhdistämisessä kiteytyvät yksilön näkökulmasta työelämän kasvaneet vaatimukset ja muiden elämänalueiden yhdistäminen kestävästi omaan työuraan. Teknologia on muuttanut työn tekemisen tapaa mahdollistaen lähes ammatista riippumatta sen, että työn voi suorittaa melkein missä vain ja milloin vain (Kinnunen, Rantanen, de Bloom, Mauno, Feldt & Korpela, 2016). Vaikka tällä muutoksella ajatellaan olevan monia positiivisia vaikutuksia, työntekijän on usein ongelmallista asettaa rajoja omalle työnteolleen (Allen & Martin, 2017). Henkilöllä, joka joutuu jatkuvasti olemaan valmiudessa ja saatavilla työnantajaansa varten, on vain vähän aikaa levätä ja palautua työntekemisestä (Lundberg & Cooper, 2011). Palautuminen on tärkeää, sillä se vähentää kuormitusta ja stressiä (Geurts & Sonnentag, 2006).

Sosiaalisesti vastuulliset työpaikat ovat heränneet työn ja perheen yhdistämisen tärkeyteen työelämän laadun ja organisaatioiden toiminnan kehittämisen näkökulmasta (Aguinis & Glavas, 2019). Luomalla organisaatioympäristö, jossa työn ja perheen yhdistäminen on vaivatonta, erottaudutaan muista organisaatioista. Kyseessä on kilpailuetu esimerkiksi rekrytoinneissa (Clark, Rudolph, Zhdanova & Baltes, 2017). Työn ja perheen yhdistämisen helpottamisen on todettu olevan positiivisesti yhteydessä työntekijän sitoutumiseen ja työhyvinvointiin (Allen, 2001; Beauregard & Henry, 2009; Nie, Lämsä & Pucetaite, 2018; Saltzstein, 2001; Scandura, 1997). Lisäksi Aguinis ja Glavas (2019) tuovat esille, että organisaation vastuullisuuskeskusteluissa perheenjäsenillä koetaan olevan tärkeä rooli työn merkityksellisyyden kokemuksessa; kun työpaikan käytännöt ovat linjassa työntekijöiden perhe-elämään liittyvien tavoitteiden ja arvojen suhteen koetaan työn tekeminen merkityksellisemmäksi.

Työn ja perheen yhdistämiseen on Väestöliitto kehittänyt perheystävällisen työpaikan idean ja toimintamallin (Perheystävällinen työpaikka, 2019). Tarkoituksena on luoda organisaatiokulttuuri, toimintaympäristö ja erilaisia käytäntöjä helpottamaan työn ja perheen yhdistämistä (Thompson, Beauvais & Lyness, 1999). Käytännössä perheystävällisyys merkitsee joustoja ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia työajan ja -paikan suhteen. Myös selkeät ohjeistukset ja pelisäännöt näistä ovat tärkeitä. Perheystävällisen organisaation luomisessa yksi keskeinen tekijä on johtajuus (Epstein, Marler & Taber, 2015; Kossek, Pichler, Bodner & Hammer, 2011; McCarthy, Darcy & Grady, 2010; Nie, Lämsä & Pucetaite, 2018). Johtajan omalla esimerkillä, positiivisella asenteella ja kannustavalla toiminnalla on keskeinen rooli perheystävällisyyden mahdollistamisessa ja toteuttamisessa. Johtajuus määrittää paljon sitä, millaiset ovat työpaikan asenteet työn ja perheen yhteensovittamiseen (Thompson, Beauvais & Lyness, 1999).

Tässä artikkelissa kuvaamme tutkimusta, jossa selvitettiin johtajuuden yhteyttä työn ja perheen yhteensovittamiseen. Johtajuutta tarkastellaan johtajuuskulttuurin näkökulmasta keskittyen lähijohtajuuteen. Lähijohtajuudella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa organisaation jäsenen ja tämän lähimmän johtajan välistä johtajuuden ilmiötä. Tutkimus toteutettiin tapaustutkimuksena suomalaisessa sairaalaorganisaatiossa. Kyseinen työpaikka osallistui kehittämishankkeeseen, jossa edistettiin perheystävällisyyttä tavoitteellisesti ja organisoidun kehittämisen keinoin vuosina 2017-2018. Tutkimuksessa vastataan seuraavaan kysymykseen: Millaisia merkityksiä sairaalaorganisaation jäsenet antavat lähijohtajuudelle kertoessaan työn ja perheen yhteensovittamisesta? Kyseessä on laadullinen tutkimus, jossa kiinnostuksen kohteena on inhimillisen ja sosiaalisen maailman olennainen aines, merkitykset (Lehtonen, 1995). Lehtosen (1995, 16) mukaan ihmiset etsivät syitä, seurauksia ja tarkoituksia kohtaamansa osalta. He pyrkivät ”tolkullistamaan” todellisuutta ja tekemään siitä päätelmiä. Merkitykset, joista myös rakentuu kulttuureja, saavat muotonsa eri tavoin, kuten esimerkiksi kerronnan kautta. Tässä tutkimuksessa keskitymme sairaalaorganisaation jäsenten kerrontaan työn ja perheen yhteensovittamisesta olettaen, että heidän kerrontansa heijastaa ja tuottaa (Lämsä, Auvinen, Heikkinen & Sintonen, 2018) organisaation lähijohtajuuskulttuuria.

Lähijohtajuuden tutkiminen on tärkeää, koska aikaisempi tutkimus on tuonut esille, että erityisesti lähijohtajan toiminnalla ja tämän ilmentämällä johtajuudella on keskeinen rooli siinä, kuinka tehokkaasti työntekijä pystyy hyödyntämään organisaation perheystävällisyyttä ja sen käytäntöjä (Epstein, Marler & Taber, 2015; Kossek, Pichler, Bodner & Hammer, 2011; Nie, Lämsä & Pucetaite, 2018). Blockin (2003) mukaan johtajuus myös on yhteydessä organisaatiokulttuurin rakentumiseen ja laatuun. Selvittämällä lähijohtajuutta työn ja perheen yhdistämisessä on mahdollista myös pohtia organisaatiokulttuurin perheystävällisyyttä. Tosin on huomattava, ettei johtajuus yksinomaan selitä organisaatiokulttuuria, vaikka onkin tärkeä vaikuttaja kulttuurin muodostumisessa (Huhtala, Kangas, Lämsä & Feldt, 2013).

Tutkimus toteutettiin alueellisessa sairaalaorganisaatiossa. Sairaalaorganisaatioita kuvaillaan usein hierarkkiseksi, jäykiksi ja hitaiksi muuttumaan (Isosaari, 2008), mikä voi vaikeuttaa muutosten, kuten uusien työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjen käyttöönottoa. Toisaalta toiminnan ytimessä on ihmisten hoiva ja heidän tarpeidensa huomioiminen, mikä puolestaan voi heijastua työntekijöiden kohteluun parantamalla heidän mahdollisuuksiaan työn ja perheen yhdistämiseen (Heikkinen, Kangas & Lämsä, 2019). Erityisesti hoitoalalla lähijohtajuudella on havaittu olevan tärkeä rooli siinä, millaiseksi organisaation toimintatavat ja arvostukset muodostuvat (Casida, 2008). Mahdollisuus työn ja muun elämän yhteensovittamiseen on sairaalan työntekijöiden mielestä tärkeää heidän kokemukselleen työhyvinvoinnista (Hahtela, 2017).

Tutkimuksen lähtökohtana on ajatus, että perheystävällisen organisaation voi ajatella mahdollistuvan sitä tukevan organisaatiokulttuurin ja erityisesti perhemyönteisen lähijohtajuuskulttuurin myötä. On kuitenkin havaittu, että suomalaiset organisaatiot ovat olleet viime aikoihin asti melko passiivisia työn ja perheen yhteensovittamisen kehittämisessä, koska yhteiskunta ja sosiaalipolitiikka tukevat monin tavoin perheiden arkea. Tämä myös on vaikuttanut siihen, että työn ja perheen johtajuuden näkökulma on alkanut kiinnostaa tutkijoita ja käytännön toimijoita enenevässä määrin vasta viime aikoina (Lämsä & Piilola, 2015).

Artikkelimme etenee siten, että ensiksi esittelemme tutkimuksen teoreettisen taustan. Sen jälkeen kuvailemme sovelletut menetelmät. Tulokset esitämme tulkitsemiemme

kolmen teeman muodossa. Lopuksi keskustelemme keskeisistä löydöksistä ja teemme päätelmät.

Teoreettinen tausta

Nojaudumme Mäen (2017) väitöskirjassaan esittämään teoretisointiin johtajuuskulttuurista. Mäen mukaan johtajuuskulttuuri rakentuu, kun organisaation jäsenet tekevät tulkintoja siitä, millaista johtajuutta organisaatiossa toteutetaan. Johtajuuskulttuurissa on kyse ilmiöstä, jossa organisaation jäsenten tulkinnat johtajuuteen kohdistuvista toiveista ja odotuksista sekä johtajuuden teoista kohtaavat. Mäki sanoo lähijohtajuuteen kohdistettujen monenlaisten toiveiden, johtajan tekojen ja myös johtajuuteen liittyvien ristiriitojen ja paradoksien ilmentävän johtajuuskulttuuria. Mäki on listannut neljä organisaatiotodellisuuden paradoksia, jotka ovat: joustavuus vastaan tehokkuus, voiton tavoittelu vastaan sosiaalinen vastuullisuus, yksilöllisyys vastaan yhteisöllisyys ja yhteistoiminta vastaan kontrolli. Joustavuus vastaan tehokkuus –paradoksilla viitataan tehokkaan toiminnan edellyttämän hierarkkisen järjestelmän aiheuttamiin ristiriitoihin joustavuutta kaipaavissa tilanteissa. Voiton tavoittelu vastaan sosiaalinen vastuullisuus –paradoksi viittaa lähijohtajuuden ilmiöihin, jotka edellyttävät tasapainottelua taloudellisten ja yhteiskunnallisten vaatimusten välillä. Yksilöllisyys vastaan yhteisöllisyys –paradoksilla tarkoitetaan lähijohtajuuden näkökulmasta organisaatiotodellisuudessa ilmeneviä ristiriitoja, jotka ovat samaan aikaan oikeutettavissa sekä yksilöllisyyden että yhteisöllisyyden näkökulmasta. Yhteistoiminta vastaan kontrolli –paradoksi viittaa jatkuvasti muuttuvan toimintaympäristön tuottamiin vaatimuksiin lähijohtajuutta kohtaan, jolloin lähijohtajuudelta odotetaan yhtäaikaaisesti sekä kontrolloivaa että demokraattista lähestymistapaa näihin vaatimuksiin vastaamiseksi.

Johtajuuskulttuuria ylläpitävät ja muuttavat organisaation jäsenet, ja johtajuuskulttuuriin myös pyritään vaikuttamaan tarkoituksellisesti organisaation strategioiden ja tavoitteiden kuten myös erilaisten julkilausuttujen ohjelmien ja toimintaperiaatteiden avulla (Mäki, 2017, 65). Kun halutaan kehittää johtajuuskulttuuria perheystävälliseksi, on tärkeää pystyä tunnistamaan ja tekemään näkyväksi työpaikalla vallitsevat yhteiset merkityksenannot ja tulkinnat työn ja perheen suhteesta sekä myös päämäärät, joita tavoitellaan. Tätä kautta voidaan vaikuttaa työn ja perheen yhdistämisen mahdollisuuksiin. Johtajuuteen kohdistuvat tulkinnat ylläpitävät ja muovaavat organisaation reaali maailmaa ja sosiaalista todellisuutta, kuten sitä, miten helppoa tai vaikeaa on työn ja perheen yhteensovittaminen.

Työn ja perheen suhteella tarkoitetaan tässä artikkelissa työn ja perheen yhdistämiseen liittyviä keskeisiä tekijöitä ja niiden keskinäistä suhdetta. Keskeisillä tekijöillä tarkoitetaan työntekijää, perhettä, lähijohtajaa, organisaatiota sekä sen johtajuuskulttuuria. Lin ja kollegat (2017) ovat tehneet katsauksen johtajuuden yhteydestä työn ja perheen yhdistämiseen. Katsauksessa analysoitiin vuosien 1995–2015 väliltä 172 tutkimusartikkelia, joissa oli mainittu avainsanoina johtaja, työ ja perhe, elämä tai koti. 89 prosenttia artikkeleista keskittyi johtajan käyttäytymiseen, erityisesti johtajuustyyliin. Suurin osa, 84 prosenttia, käsitteli työn ja perheen suhdetta konfliktin näkökulmasta, joten vain pieni vähemmistö toi esille työn ja perheen suhteen positiivisesta näkökulmasta. Yli puolet, 57 prosenttia artikkeleista, oli julkaistu vasta vuoden 2010 jälkeen, mikä kertoo, että aiheeseen liittyvä tutkimus on kasvussa. Puolet tutkimusten aineistoista oli peräisin Pohjois-Amerikasta ja loput pirstaleisesti muista maanosista. Kaiken kaikkiaan vain alle 10 prosenttia johtajuuden ja työ-perhesuhteen tutkimuksesta keskittyi johtajuuteen joltakin muulta kannalta kuin johtajan ja hänen

käyttäytymisensä näkökulmasta. Artikkeleissa esitettyjä tutkimuksia siis leimasi johtajuuden tarkastelu yksilöllisenä ominaisuutena, erityisesti johtajan henkilökohtaisena käyttäytymismallina (Li, McCauley & Shaffer, 2017). Johtajuuden näkeminen aikaan ja paikkaan sitoutuneena eri osapuolten välisenä monimuotoisena tulkinta- ja toimintatapana, jota puolestaan Mäki (2017) ja monet uudemmat suhteita painottavat johtajuusteoriat (ks. Bryman, Collinson, Grint, Jackson & Uhl-Bien, 2011) tuovat esille, ei ollut huomion kohteena analysoiduissa artikkeleissa.

Aikaisempi tutkimus vahvistaa ajatuksen johtajan johtamiskäyttäytymisen vaikutuksesta työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittamiseen (Li, McCauley & Shaffer, 2017). Johtajan käyttäytymisen on havaittu muokkaavan työntekijöiden käsitystä erityisesti organisaatiossa saatavilla olevasta tuesta työn ja perheen suhteen hallintaan (Allen, 2001; Saltzstein, 2001; Shirley, 2017). Valtaosa tutkimuksesta on keskittynyt palvelevan johtajuuden ja transformationaalisen johtajuuden näkökulmiin (Zhang, Kwong, Everett & Jian, 2012). Zhang ja kumppanit (2012) viittaavat Stonen, Russellin ja Pattersonin (2004) artikkeliin, jonka mukaan palveleva johtajuus tähtää yksilön henkisen kasvun ja hyvinvoinnin edistämiseen myös muussa elämässä, jolloin tällaisen johtajuuden nähdään mahdollistavan työn ja perheen yhdistämistä. Transformationaalinen johtajuus eli muutosjohtajuus on puolestaan yhdistetty erityisesti perheystävälliseen lähijohtajuuskäyttäytymiseen (Kossek, Petty & Bodner, 2018). Hammond, Cleveland, O'Neill, Stawski ja Jones (2015) ovat tutkineet transformationaalisen johtajuuden vaikutuksia työn ja perheen yhdistämiselle. Heidän mukaansa keskeinen vaikuttava tekijä on johdolta saatu tuki. Johdon tuen on väitetty vähentävän työn ja perheen välistä konfliktia sekä vaikuttavan perheystävällisten käytäntöjen saatavuuteen työpaikalla.

Li, McCauley ja Shaffer (2017) ovat todenneet, että johtajan käyttäytyminen vaikuttaa johdettavien työn ja perheen yhdistämiseen sekä estäen että edistäen sitä. Zhang ja tutkijakollegat (2012) raportoivat työn tekemisestä seuraavan positiivisia vaikutuksia erityisesti perhe-elämälle työelämän kokemusten toimiessa rikastuttavana resurssina ja näin parantavan perhe-elämän laatua. Kossekin ja kollegoiden (2018) mukaan perheystävällinen lähijohtaja toimii johdettavan tukena työn ja perheen välisten ristiriitojen ratkaisemisessa. Chen, Zhang, Sanders & Shan (2018) puolestaan ovat todenneet perheystävällisellä henkilöstöjohtamisella olevan myönteistä vaikutusta johdettavien asenteisiin, käyttäytymiseen työpaikalla ja työtyytyväisyyteen. Organisaation tuki työn ja perheen yhdistämiseksi perheystävällisten käytäntöjen ja johtamisen muodossa edistävät johdettavan positiivisen asenteen ja käyttäytymisen kehittymistä. Nämä henkilöstötulokset edistävät myös organisaation tulosta, kuten tehokkuutta (Chen ym., 2018).

Menetelmät

Tutkimus on laadullinen tapaustutkimus, jolla pyrittiin yksityiskohtaisen ja kokonaisvaltaisen empiirisen tiedon tuottamiseen tietyssä kontekstissa (Eisenhardt & Graebner, 2007), sairaalaorganisaatiossa, sen kehittäessä perheystävällisyyttä toiminnassaan. Kyseessä on sairaanhoitopiirin keskussairaala, joka oli mukana Suomen hallituksen sosiaali- ja terveysalan maakuntauudistukseen tähdänneessä tavoitteessa. Uudistuksessa haluttiin muun muassa edistää perheystävällisyyttä hallituksen lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelman osana. Työn ja perheen yhdistämisen näkökulmasta tämän organisaation tarkastelu on mielenkiintoista, koska lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelman yhtenä tavoitteena oli uudistaa työpaikkojen organisaatiokulttuureja lapsi- ja perhelähtöisemmäksi.

Aineisto tuotettiin haastattelemalla sairaanhoitopiirin työntekijöitä. Kaikilla haastateltavilla oli lähijohtaja, joten heillä oli kokemuksia ja havaintoja lähijohtajuudesta koskien työn ja perheen yhdistämistä. Haastateltaviksi valittiin 14 henkilöä, ja aineiston keräämiseen käytettiin harkinnanvaraisotantaa (Patton, 2002). Harkinnanvaraisotannan kriteerinä käytettiin lähijohtajuutta siten, että haastateltava oli joko lähijohtaja tai haastateltavalla itsellään oli lähijohtaja. Näin päästiin selvittämään aihetta monipuolisemmin verrattuna, kuin että olisi haastateltu vain jompaakumpaa johtajuussuhteen osapuolta. Toinen kriteeri oli, että haastateltaviksi valittiin sairaalan työntekijöitä monelta eri hierarkiatasolta ja ammattiryhmistä. Varioimalla haastateltavia pyrittiin siihen, että aineisto antaa monipuolisen mahdollisuuden tarkastella aihetta, mitä esimerkiksi Patton (2002) pitää mahdollisuutena edistää laadullisen tutkimuksen tulkinnan kattavuutta.

Haastattelumenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua (Merton, Fiske & Kendall, 1990). Haastattelurunko oli sama jokaisessa haastattelussa. Käsiteltävät asiat koskivat lähijohtajan ja johdettavan toimintaa, organisaation toimintaa sekä työn ja perheen yhdistämisen käytäntöjä. Haastateltavat ovat iältään 27–60-vuotiaita. Iän keskiarvo on 49 vuotta. 14 haastateltavista 10 on naisia.

Aineiston analyysimenetelmänä sovellettiin teemoittelua. Sillä tarkoitetaan analyysivaiheessa tapahtuvaa aineiston tarkastelua, josta tutkija tulkitsee ja analysoi haastatteluaineistossa esiintyviä yhtenäisiä ja eroavia piirteitä (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 91-93). Analyysin ja tulkinnan tuloksena tulkittiin kolme teemaa, joihin vastaajien kerronta tiivistyi. Ne siis kuvaavat haastateltavien lähijohtajuudelle antamia merkityksiä koskien työn ja perheen yhteensovittamista. Teemat nimettiin niiden keskeisen sisällön mukaan seuraavasti: 1) johtajuus toiveiden tynnyrinä, 2) lähijohtajan monet kasvot ja 3) johtajuus ristiriitojen miinakenttänä.

Tulokset

Johtajuus toiveiden tynnyrinä

Johtajuus toiveiden tynnyrinä -teema tarkoittaa, että haastateltavat toivat esille lähijohtajuuteen kohdistuvia monenkirjavia toiveita. Tässä teemassa haastateltavien toiveet leijuivat ikään kuin tynnyrissä: osa toiveista pääsi ulos tynnyristä ja tuli näkyviksi työyhteisössä, mutta osa jäi tynnyriin piiloon, joten niistä ei voitu keskustella, saati toteuttaa. Suurin osa toiveista koski työn ja perheen yhteensovittamisen helpottamiseksi toivottuja erilaisia käytäntöjä, kuten työaikajoustoja ja sitä tukevaa työvuorosunnittelua. Myös toiveita liittyen työn ja yleisemmin muun elämän kuin perheen yhdistämiseen tuotiin esille. Jotkut työntekijät sanoivat, etteivät heidän toiveensa työn ja perheen yhteensovittamisen joustojen osalta saavuttaneet johtajaa. Toisten mielestä toiveita oli pääsääntöisesti kuunneltu. Perheystävällisten käytäntöjen edistäminen lähijohtajien taholta viesti haastateltavien mukaan perhemyönteisyydestä.

Tutkittavien toiveet kiteytyivät pääsääntöisesti joustokäytäntöihin ja vapaiden jakautumiseen. Työntekijät kertoivat odottavansa, että työn ja perheen (kuten myös muun elämän) yhteensovittamiseen liittyvien käytäntöjen myöntäminen muuttuisi tasa-arvoisemmaksi sairaalan eri henkilöstöryhmien välillä. Lähijohtajuuden sanottiin olevan erilaista riippuen johdettavan työtehtävästä ja asemasta. Toisin sanoen lähijohtajuudessa arvioitiin olevan piirteitä, jotka eivät tukeneet tasa-arvoista kohtelua eri tehtävissä ja asemissa toimivien kesken erityisesti joustokäytäntöjen osalta. Hierarkiassa korkeammassa asemassa olevien toiveet toteutuivat vastaajien mukaan

todennäköisimmin. Lisäksi näissä asemissa olevilla sanottiin olevan laajemmat mahdollisuudet myös toivoa joustoja jo etukäteen. Lääkäreiden toiveet otettiin vastaajien mukaan paremmin huomioon verrattuna hoitohenkilöstöön. Tähän epätasa-arvoista kohtelua luovaan johtajuuskulttuuriin juurtuneeseen käytäntöön toivottiin muutosta.

Et työnantaja kohtelee jotakin ammattiryhmää eri tavalla kuin toista. On se varmasti niin, että jos hoitajia on tulossa riittävästi ja lääkäreitä ei tahdo saada kissojen ja koirien kanssa ees käväseen, niin tottahan siinä vähän tulee semmonen että [se on se tarjonnan laki]. [...] Lääkärihän on kaikessa erityisasemassa, tehdään me mitä tahansa työelämään liittyvää tässä talossa. [...] Meil [lääkäreillä] on liukuva työaika. Ei sil oo yhtään väliä, koska tuut töihin ja koska lähdet siis tietyissä rajoissa, ja hoitajalla se on minuuttipeliä, että jos tuut viis minuuttia aikaisemmin, niin muutama minuutti menee joka tapauksessa hukkaan, ja se on jotenkin, voisko sanoa, sairasta. (Jarmo)

Erityisesti perhe-elämälle toivottiin lisää aikaa. Elämänlaatuun toivottiin parannusta siten, että työnteosta nautittaisiin jatkossa ja perheen kanssa ehdittäisiin viettämään enemmän aikaa. Lisäksi toivottiin työnkuvalta monipuolisuutta tai mahdollisuutta keskittyä omaan erikoisosaamisalueeseen. Haastateltavat sanoivat tyytyväisyytensä olevan osittain melko huonoa, mikä liittyi muun muassa tyytymättömyyteen työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksissa. Lähijohtajien taholta ilmeni vastaajien mukaan halua keskustella työhyvinvoinnista ja työn ja perheen yhteensovittamisesta, mutta haastateltavat kokivat, ettei sairaalan ylempi johto ole sitoutunut asiaan kovin hyvin ja työntekijöiden toivomalla tavalla. Ylemmän tahon johtajuuden sanottiin olevan näennäisesti työhyvinvointia edistävää, kun taas eri lähijohtajien kohdalla sitoutuminen edistämiseen vaihteli.

Lähijohtajan monet kasvot

Lähijohtajan monet kasvot -teema viittaa siihen, että johtaja esiintyy eri johtajuustilanteissa eri tavoin, moni-ilmeisesti. Haastateltavien kanssa käydyissä keskusteluissa tulivat esille erityisesti johtajan teot mutta myös tekemättä jättämiset. Lähijohtajan sanottiin toimivan yhteyshenkilönä työntekijöiden ja ylemmän johtotason välillä, minkä vuoksi hänellä on painetta toimia hieman eri tavoin eri yhteyksissä.

Monet kasvot -teemaan liittyivät seuraavat lähijohtajuuden osa-alueet:

- työyhteisön käytännön työtehtävien organisoiminen,
- päätöksenteko ja
- rooli työyhteisön tukipilarina.

Lähijohtajan työnkuvan sanottiin koostuvan suurimmaksi osaksi sairaalan käytännön työn organisoimisesta ja resursoinnista. Työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta lähijohtaja ratkaisi ristiriitatilanteita ja huomioi yksilöllisesti työntekijöiden erilaisia elämäntilanteita sekä pyrki ylläpitämään ja edistämään joustokäytäntöjen saatavuutta. Tutkittavat toivat esille, että käytännön tehtävien organisoinnissa lähijohtaja pyrki toimimaan työntekijöiden eduksi ja työntekijöiden yhteyshenkilönä ylempään johtoon päin, kun haluttiin edistää asioita kokonaisvaltaisemmin.

Lähijohtajalla todettiin olevan laajaa osaamista vaativa työnkuva, kuten myös monet kasvot: yhdet kohti työyhteisöä, toiset kohti ylempää johtoa. Haastateltavat arvioivat monikasvoisuuden korostuvan tilanteissa, joissa organisaatio asetti tiukat reunaehdot työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviin käytäntöihin vedoten taloudellisten

resurssien vähyyteen. Tällöin työntekijöiden yksilöllinen välittäminen väheni ja toiminta ylemmän johdon esittämän vaatimuksen mukaan korostui.

Haastateltavien mukaan monikasvoisuus ilmeni myös siinä, että organisaation jäsenet kohtasivat aika ajoin epätasa-arvoista kohtelua osastoittain ja jopa osastojen sisällä. Kuten toiveiden tynnyri -teemassa tuli esille, tutkittavat toivoivat tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua työn ja perheen yhdistämisen kysymyksissä. Aineistosta on kuitenkin nähtävillä, että johtajat tekivät päätöksiä kohdellen eri ammattiryhmiä eriarvoisesti työpaikalla. Organisaatiossa ilmeni ammattiryhmien sisällä hierarkiaan perustuvaa eriarvoisuutta, joka vaikutti työyhteisön jäsenten toimintamahdollisuuksiin heikentävästi. Eriarvoisuuden päätöksenteossa arvioitiin olevan yhteydessä perinteisesti asiantuntijaorganisaatiossa ilmenevään vahvaan hierarkiaan ja byrokraatiaan. Tästä syystä perheystävälliset käytännöt eivät olleet aina saatavilla kaikille työntekijöille, vaan päätösten sanottiin suosivan korkeammassa hierarkia-asemassa olevia. Näin sanottiin olevan erityisesti joustojen käyttömahdollisuuksien suhteen. Toisin sanoen lähijohtajan päätöksenteon kuvattiin ajoittain ja henkilöittäin vaihtelevan johdettavan aseman mukaan, vaikka virallisesti organisaatiossa haluttiin edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Työyhteisön tukipilarina toimimisen monikasvoisuus riippui siitä, millä perusteilla henkilö oli tullut lähijohtajaksi. Urapolkuja kerrottiin olevan kahdenlaisia: osa oli ajautunut lähijohtajan työtehtäviin ilman omaa motivaatiota, kun taas osa halusi työhön ja oli hakenut osaamista tehtävään esimerkiksi johtamiskoulutuksilla. Haastateltavien mukaan työhön hakeutuneilla oli aito pyrkimys auttaa työntekijöitä jaksamaan työssä edistämällä työn ja perheen (ja muun elämän) yhteensovittamista. Näissä tilanteissa vastaajat kuvailivat lähijohtajan kuuntelevan työntekijöiden toiveita niitä tyrmäämättä. Se edisti heidän mukaansa yleisemmin avointa vuorovaikutusta työpaikalla ja työpaikan perhemyönteisyyttä. Toisinaan lähijohtajan tekojen sanottiin rajoittuvan ainoastaan tarkkailuun ja keskusteluun työssä jaksamisesta ja perhemyönteisyydestä, mutta teot keskusteluissa ilmenneiden ongelmien ratkaisemiseksi jäivät puuttumaan.

Johtajuus ristiriitojen miinakenttänä

Johtajuus ristiriitojen miinakenttänä -teema kuvaa lähijohtajuudessa ilmeneviä ristiriitoja, jotka ilmentävät tutkimuksessa organisaatiossa ilmeneviä jännitteitä. Ristiriidat ovat ilmiöitä, joihin on mahdotonta löytää suoraviivaisia ratkaisuja, mutta ne antavat näkökulmaa organisaation johtajuuskulttuurin piirteistä.

Lähijohtajuuden näkökulmasta ristiriitaa sanottiin ilmenevän inhimillisen joustotarpeen ja organisaation toiminnan jatkuvuuden takaamisessa. Jotta voitiin taata toiminnan ja hoidon jatkuvuus, joidenkin työntekijöiden kohdalla jouduttiin tekemään kompromisseja. Tämä tarkoitti, etteivät työntekijät voineet toteuttaa työn ja perheen yhteensovittamista suotuisalla tavalla, vaan joutuivat taipumaan organisaation toiminnan turvaamiseksi. Onnistunut työn ja perheen yhteensovittaminen jäi siis toteuttamatta, ja työn ja perheen suhde kärsi.

Myös tehokkuuden ja joustavuuden suhteen hallinnan sanottiin aiheuttavan ristiriitaa. Joustavuuden ja tehokkuuden ristiriidassa työn ja perheen yhdistämiseen suunnattuja joustoja kuvattiin olevan saatavilla, mutta niiden tulevaisuus huolestutti taloudellisten resurssien leikkauksien ollessa ajankohtaisia. Toiminnan tehokkuuden varmistamisen nähtiin peittoavan yksilölliset työaika- ja vapaatoiveet. Jälkimmäisiä pidettiin kuitenkin tärkeässä asemassa yksilön hyvinvoinnin ja kestäväen työuran näkökulmasta.

Haastateltavat arvioivat, että jos työntekijöiden jaksaminen kärsii, niin pitkällä ajalla myös toiminnan tehokkuus laskee. Tässä kohtaa siis painittiin lyhyen ja pitkän ajan tehokkuus- ja hyvinvointivaateiden ristiriidassa.

Ylipäättään joustavuuden ja tehokkuuden ristiriidan myötä tunnistettiin sairaalan resurssien kiristämisen ilmapiiri ja sen vahingollisuus tasapainoiselle työn ja perheen yhdistämiselle sekä työntekijöiden hyvinvoinnille ja elämänlaadulle. Uhka perheystävällisten käytäntöjen karsimisesta tuntui haastateltavista kuormittavalta. Tutkittavien mukaan pyrkimyksessä mahdollisimman tehokkaaseen toimintaan organisaation kustannukset pyrittiin minimoimaan, kun taas työntekijöiden tuottavuus pyrittiin maksimoimaan. Resurssien kiristämisen ilmapiirissä työntekijät kohtasivat kiireen tunteen. Tunne kiireestä johtui erityisesti liian vähäisestä henkilöresursoinnista ja liian suuresta määrästä työtä. Kiire, jota myös johtajien tehokkuusvaateet pönkittivät, oli haastateltavien mukaan estävä tekijä perhemyönteisyydelle, koska työntekijöiden tarpeita ja työssä jaksamisen ongelmakohtia ei johtaja ehtinyt kuunnella tarpeeksi perusteellisesti eikä ehtinyt puuttua niihin.

Henkisesti kuormittaa se kiire aika paljon. [...] Ei ne [lähijohtajat] pysty oikeastaan mitenkään sitä [kiirettä helpottamaan], jos me sanotaan, että meillä on kiire -- niin siihen, meille on vaan sanottu sitten, että pitää olla faktaa, kun tää byrokratia on niin jäykkä, niin pitää olla osoittaa tietyltä ajalta kerätty tiettyjä tietoja, että me voitais anoa, saada ja mahdollistaa siihen lisää työntekijöitä. Että prosessi on, että jos me tunnetaan, että apua, et nyt tää laiva uppoaa, niin ei varmaan puoleen vuoteen pysty tehdä mitään, et sitä odotetaan sitä uppoamista puoli vuotta. (Anneli)

Taloudellisuuden tavoittelun sanottiin olevan ristiriidassa henkilöstöä koskevan sosiaalisen vastuullisuuden kanssa. Lähijohtajan oli keksittävä keinot työtehtävien hoitamiseen paineiden kasvaessa niin taloudelliselta kuin yhteiskunnalliselta taholta. Johto ei pystynyt palkkaamaan lisää työvoimaa vedoten resurssivajeeseen, jonka nähtiin pahentuneen viime vuosina. Organisaation byrokratiaa, jonka haastateltavat kokivat jäykkänä ja muutosprosesseja hidastavana tekijänä, oikeutettiin toiminnan tehostamisella. Kuitenkin turha byrokratia vähensi tehokkuutta. Tutkittavat toivat esille, että työ ja perhe pitäisi pystyä yhdistämään, mutta taloudelliset kiristykset ovat esteenä ajatuksen toteuttamiselle. Vain lainsäädännössä mainitut joustot myönnettiin pakon edessä.

Ristiriitaa arvioitiin myös aiheuttavan lähijohtajan asema organisaatiossa. Hänellä ei välttämättä ollut valtaa ja resursseja vaikuttaa keskeiseen päätöksentekoon, joka tapahtui korkealla organisaatiossa tai jopa sen ulkopuolella. Lähijohtajan sanottiin joutuneen aika ajoin vain tarkkailijan rooliin pystymättä oikeasti muuttamaan johdettavien esille tuomia ongelmakohtia työ-perhekysymyksissä. Työntekijöitä sanottiin kannustettavan tuomaan esille perheeseen liittyviä asioita, mutta heidän näkemyksiään kuunneltiin vaihtelevasti, eikä niitä pystytty välttämättä toteuttamaan. Haastateltavien mukaan sairaalan työhyvinvointia koskevissa mittauksissa oli selvinnyt, että osa lähijohtajista myös itse voi huonosti ja samat osastot voivat pahoin vuodesta toiseen. Pahoinvoivat tai uupuneet lähijohtajat, joilla ei ollut oikeita vaikuttamismahdollisuuksia esimerkiksi resurssipulassa, kohtasivat työssään ristiriidan, etteivät joko ehtineet tai jaksaneet keskittyä työn ja perheen yhtensovittamisen kysymyksiin.

Yksilöllisyys-yhteisöllisyys-paradoksi ilmeni haastateltavien kerronnassa siten, että lähijohtaja joutui ottamaan huomioon yhteisön edun ja yksilön toiveet ja tarpeet. Ne saattoivat olla keskenään ristiriidassa. Vaikka yksilön tarvitsemat ja toivomat joustot olivat perustellusti oikeutettuja, niiden vaikutus saattoi olla kielteinen koko työyhteisöön. Paradoksi myös vaikutti siten, etteivät kaikki työntekijöistä uskaltaneet tulla pyytämään tarvittavia perheystävällisiä joustoja. Heidän tarpeensa eivät

tavoittaneet lähijohtajaa ja jäivät toteutumatta. Ristiriitaa aiheutti myös valinta, kenellä on oikeus ensisijaisesti pyydettyyn joustoon. Yksilöllinen johtajuuskulttuuri edisti työn ja perheen yhteensovittamista, mutta sivuvaikutukset työyhteisöön olivat negatiivisia työmäärän ja osaamisen jakautuen epätasaisesti joustotilanteissa. Haastateltavat sanoivat, että kokemus epäoikeudenmukaisuudesta puhututti sekä aiheutti negatiivista huomiota ja konflikteja työyhteisössä. Tällä sanottiin olevan kielteistä vaikutusta henkilöstön työhyvinvointiin ja yleisemmin elämänlaatuun.

Lähijohtajuudessa ilmeni ristiriitoja, kun sekä kontrolloiva että yhteistoimintaan nojaava johtajuuskulttuuri olivat molemmat perusteltavissa. Osa työntekijöistä koki lähijohtajan kiinnostuksen työntekijän perheasioihin osoittavan halua kontrolliin, puhuttiin jopa ”kyttäämisestä”. Toisaalta juuri kontrolloinnin arvioitiin edistävän perhemyönteisyyttä, sillä silloin perheystävällisiä käytänteitä pystyttiin myöntämään alaisille hallitusti.

Lähijohtaja kohtasi ristiriitoja liittyen johdettavien työnjakautumisen kontrolloimiseen, josta asiantuntijoiden kesken työyhteisössä aiheutui sisäisiä ristiriitoja. Ristiriitoja työmäärien jakautumisen suhteen ei kyetty yrityksistä huolimatta ratkaisemaan kyseisessä työyhteisössä. Epätasaisesti jakautuvan työkuorman tilanteessa osalla työntekijöistä oli suurempi riski ylikuormittua, mikä johti vastaajien mukaan stressiin. Siitä oli monesti hankalaa palautua vapaa-ajalla. Stressiä aiheutti myös vuorotyö, jolla koettiin olevan kielteistä vaikutusta perhe-elämään siten, ettei vapaa-ajasta pystytty nauttimaan työasioista irrottautumisen vaikeuden vuoksi.

Vastaajat toivat esille myös yleisemmän alueellisen kulttuurin yhteyden sairaalan johtajuuskulttuurille. Syyn työn ja perheen yhteensovittamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisen hankaluudessa nähtiin olevan pohjalaisessa pakotetun jaksamisen johtajuuskulttuurissa. Pakotetun jaksamisen johtajuuskulttuurille piirteenä kuvattiin olevan se, että vaikka lähijohtaja yritti parantaa perheystävällisten käytäntöjen saatavuutta, hänelle syntyi ristiriitaa sen vuoksi, että työn ja perheen yhteensovittamiselle ei toisinaan tunnustettu olevan tarvetta. Tätä perusteltiin alueellisen kulttuuriin yhdistetyllä kovan työn eetoksen piirteellä: pitää osoittaa oma arvo kovan työhönsä ja työlle omistautuneena, vaikka tarvetta joustoille oikeasti olisi ollut.

Keskustelu ja päätelmät

Tässä artikkelissa tarkastelimme johtajuuden yhteyttä työn ja perheen yhteensovittamiseen johtajuuskulttuurin näkökulmasta. Näkökulma johtajuuskulttuuriin oli lähijohtajuudessa. Tutkimus toteutettiin alueellisessa sairaalaorganisaatiossa.

Tutkimuksen tulokset toivat ennako-oletuksemme mukaisesti esille, että perheystävällisen organisaation toimintamalli on mahdollista sitä tukevan johtajuuskulttuurin ja erityisesti lähijohtajuuden myötä tutkitun sairaalaorganisaation kaltaisessa organisaatiossa. Tulos vahvistaa aikaisempien tutkimusten tuloksia, jotka on saatu toisen tyyppisissä organisaatioissa (Chen ym., 2018; Kossek ym., 2018; Epstein ym., 2015; Kossek ym., 2011; McCarthy ym., 2010; Nie ym., 2018). Tämän tutkimuksen tulokset myös tukevat työn ja perheen yhteensovittamisen aiempaa kirjallisuutta, jonka mukaan perheystävällinen organisaatio muodostuu työn ja perheen yhteensovittamista tukevasta sosiaalisesta ympäristöstä (Allen 2001; Epstein ym. 2015). Erityisesti perheystävällisen organisaatiokulttuurin (Thompson ym. 1999) ja johtajien asenteiden

(Allen 2001) on todettu vaikuttavan työntekijöiden halukkuuteen ja mahdollisuuksiin käyttää työn ja perheen yhdistämistä varten luotuja käytäntöjä.

Perheystävälliset käytännöt, kuten onnistunut työvuorosunnittelu ja joustomahdollisuudet, nähtiin tässä tutkimuksessa henkilöstöä sitouttavana ja henkilöstön hyvinvointia edistävinä tekijöinä. Myös aikaisemmassa tutkimuksessa työn ja perheen onnistuneen yhteensovittamisen on todettu lisäävän työhyvinvointia ja työhön sitoutumista, minkä on puolestaan arvioitu olevan positiivisessa yhteydessä työpaikan kykyyn tehdä tulosta (Allen, 2001; Beauregard & Henry, 2009; Saltzstein, 2001; Scandura, 1997).

Tutkimuksemme perusteella voi sanoa, että työn ja perheen yhteensovittaminen ei ole helppoa tai ongelmattonta. Tämä tutkimus tukee aiempaa tutkimusta, että työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjä saattaa olla saatavilla vaihtelevasti organisaation eri osastoilla ja ryhmissä, mikä synnyttää epäoikeudenmukaisuuden kokemusta työntekijöiden keskuudessa (Heikkinen ym., 2019). Tutkitun sairaalaorganisaation hierarkkisuus ja eri ammattiryhmien erilainen arvostus olivat keskeiset syyt epäoikeudenmukaisuuden kokemukselle. Erityisesti lääkärien ja hoitohenkilöstön välillä nähtiin eroja lääkärien eduksi mahdollisuuksissa työn ja perheen (ja muun elämän) yhteensovittamiseen.

Tutkimuksemme osoittaa, että lähijohtajuuskulttuuria leimaa tutkitussa organisaatiossa monenlainen ristiriitaisuus työn ja perheen suhteen johtamisessa. Mäki (2017) sanoo ristiriitojen, jopa paradoksien, olevan keskeinen johtajuuskulttuurin ominaisuus. Yksi ristiriidan lähde on, että sairaalaorganisaation rajalliset taloudelliset resurssit ja työntekijöiden moninaiset ja yksilölliset toiveet on haasteellista hallita. Perheystävällisten käytäntöjen saatavuuden harkinta on vaativaa, koska johtaja ei voi tietää tarkoin työntekijän työn ulkopuolisia olosuhteita. Työntekijöiden tarpeiden vertailu on haasteellista. Lähijohtaja tekee päätöksiä sekä yksittäisen työntekijän että koko organisaation edun näkökulmasta. Ne eivät aina ole samansuuntaisia.

Kehitettäessä työn ja perheen yhdistämisen mahdollisuuksia hierarkkisessa ja tiukkoihin sääntöihin perustuvassa toimintaympäristössä, kuten sairaalaorganisaatioissa, keskeistä toiminnan muuttamiselle on tietoon perustuva ja erilaisia elämäntilanteita ja perhetilanteita huomioiva päätöksenteko. Tutkimuksemme pyrkii antamaan tähän oman panoksensa. Työn ja perheen yhdistämisen tärkeys ja erilaiset työn ja perheen yhdistämisen mahdollistavat toimenpiteet on tärkeää pitää jatkuvan avoimen keskustelun kohteena. Tätä keskustelua lähijohtajan on hyödyllistä edistää ja pitää yllä. Avoimen keskustelun lisäksi myös resurssien takaaminen asian edistämiseksi on tärkeää. Vaikka sairaalaorganisaatiossa on paljon erilaisia sääntöjä jo potilasturvallisuuden takaamiseksi, työn ja perheen yhdistämiseen liittyviä yhteisiä sääntöjä esimerkiksi käytäntöjen myöntämisen periaatteista ei tässä tutkimuksessa tullut esille. Tämän vuoksi ehdotamme, että tunnistamalla tämä ongelma ja luomalla yhtenäiset periaatteet ja ohjeistus tutkittuun organisaatioon voidaan tavoitella jatkossa tasapuolisempaa perhemyönteisyyden ilmapiiriä. Kaikkinensa perheystävällisyyden sisällyttäminen osaksi strategista henkilöstöjohtamista ja käytännön lähijohtajuutta auttaa edistämään asiaa.

Tutkimusta arvioidessa on todettava, että tutkimustulokset olisivat voineet olla yhdenmukaisempia, jos haastateltavat työntekijät olisi rajattu yhteen hierarkiatasoon tai ammattiryhmään. Siinä tapauksessa tulokset tosin olisivat olleet ainoastaan kyseiseen ryhmään sovellettavissa. Toisaalta haastateltavien valinta laajemmin tutkitun sairaalan eri osastoilta ja ryhmistä olisi tuottanut enemmän näkökulmia ja mahdollisuuden eri

ryhmien parempaan vertailuun. Tutkimuksessa tutkittiin ainoastaan yhtä organisaatiota, joten tulevaisuudessa olisi syytä laajentaa tutkittujen organisaatioiden määrää ja toimialaa. Myös kansainvälinen vertailututkimus saattaisi olla hyödyllistä. Lukuun ottamatta muutamia poikkeuksia (esim. Nie ym., 2018; Heikkinen ym., 2019) suurin osa työn ja perheen suhteen sekä johtajuuskulttuurin yhteyttä tarkastelevasta tutkimuksesta on peräisin muualta kuin Suomesta. Säädökset ja asenteet eri yhteiskunnissa ovat erilaiset, joten monien nykyisten tutkimustulosten sovellettavuus on ainakin osittain rajattua työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksissä.

Lopuksi toteamme, että lähijohtajuudella on tärkeä, yhtäältä neuvotteleva ja toisaalta valvova rooli työn ja perheen yhteensovittamisessa. On kuitenkin sanottava, että myös muilla tekijöillä kuin lähijohtajuudella, esimerkiksi organisaation arvoilla, keskustelukulttuurilla, ylimmän johdon asenteilla ja tehtävän työn luonteella on merkitystä perheystävällisyyden toteutumisessa. Myös lainsäädökset vaikuttavat asiaan. Nämä seikat kaipaavat lisää selvennystä tulevaisuudessa.

Lähteet

- Aguinis, H., & Glavas, A. 2019. On corporate social responsibility, sensemaking, and the search for meaningfulness through work. *Journal of Management*, 45(3), 1057-1086.
- Allen, T.D. 2001. Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior* 58, 414–435.
- Allen, T. D., & Martin, A. 2017. The work-family interface: A retrospective look at 20 years of research in JOHP. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 259-272.
- Beauregard, T.A., & Henry, L.C. 2009. Making the link between work life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9-22.
- Beauregard, T.A. 2011. Direct and indirect links between organizational work-home culture and employee well-being. *British Journal of Management* 22 (2), 218–237.
- Bryman, A., Collinson, D., Grint, K., Jackson, B., & Uhl-Bien, M. (toim) 2011. *The SAGE Handbook of Leadership*. Lontoo: Sage.
- Casida, J. 2008. Leadership-organizational culture relationship in nursing units of acute care hospitals. *Nursing Economics*, 26(1), pp. 7-15.
- Chen, W., Zhang, Y., Sanders, K. & Xu, S. 2018. Family-friendly work practices and their outcomes in China: the mediating role of work-to-family enrichment and the moderating role of gender, *The International Journal of Human Resource Management*, 29:7, 1307-1329, DOI: 10.1080/09585192.2016.1195424
- Clark, M. A., Rudolph, C. W., Zhdanova, L., Michel, J. S., & Baltes, B. B. 2017. Organizational support factors and work–family outcomes: exploring gender differences. *Journal of Family Issues*, 38(11), 1520-1545.
- Eisenhardt, K. M. & Graebner, M. E. 2007. Theory building from cases: Opportunities and challenges. *Academy of Management Journal*, 50(1), 25–32.
- Epstein, S. A., Marler, J. H. & Taber, T. D. 2015. Managers' Family-Supportive Supervisory Behaviors: A Multilevel Perspective. *Organization Management Journal*, 12(2), 49-62
- Geurts, S. A. E. & Sonnentag, S. 2006. Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 32, 482-492.

- Greenhaus, J.H. & Powell, G.N. 2006. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy Of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Hahtela, N. 2017. Sairaanhoitajien työssäolobarometri 2016: Sairaanhoitajaliiton selvitys sosiaali – ja terveysalan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista. <https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2017/01/tyoolobarometri_2016.pdf> Luettu 6.2.2018.
- Hammond, M., Cleveland, J.N., O'Neill, J.W., Stawski, R. S., & Jones, T. 2015. Mediators of transformational leadership and the work-family relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 30(4), 454-469.
- Heikkinen, S. 2015. (In)significant others: The role of the spouse in women and men managers' careers in Finland. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Heikkinen, S., Kangas, E. & Lämsä, A-M. 2019. Towards a Family-friendly Workplace. Teoksessa A. K. Dey, & H. Lehtimäki (toim.), *Responsible Humane Strategies for Gender Equality, Empowerment and Leadership* (ss. 55-65). New Delhi: Bloomsbury India.
- Huhtala, M., Kangas, M., Lämsä, A-M., & Feldt, T. 2013. Ethical managers in ethical organisations? The leadership-culture connection among Finnish managers. *Leadership and Organization Development Journal*, 34(3), 250-270.
- Isosaari, U. 2008. Valta ja tilivelvollisuus terveydenhuollon organisaatioissa: Tarkastelu lähijohtamisen näkökulmasta. *Acta Wasaensia* No 188. Vaasa: Vaasan yliopisto.
- Kinnunen, U., Rantanen, J., de Bloom, J., Mauno, S., Feldt T. & Korpela K. 2016. Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa. *Työelämän tutkimus* 14 (3), 243-256.
- Kossek, E.E., Petty, R.J., Bodner, T.E., Perrigino, M.T., Hammer, L.B., Yragui, N.L. & Michel, J.S. 2018. Lasting Impression: Transformational Leadership and Family Supportive Supervision as Resources for Well-Being and Performance. *Occup Health Science*, 2: 1. <https://doi.org/10.1007/s41542-018-0012-x>
- Kossek, E.E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L.B. 2011. Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel psychology*, 64(2), 289-313.
- Lehtonen, M. 1995. *Merkitysten maailma*. Tampere: Vastapaino.
- Li, A., Mccauley, K.D., & Shaffer, J. 2017. The influence of leadership behavior on employee work-family outcomes: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 27(3), pp. 458-472.

- Lundberg, U. & Cooper, C. L. 2011. The science of occupational health: Stress, psychobiology and the new world of work. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Lämsä, A-M. & Piilola, A. 2015. Women's Leadership in Finland: The Meaning of Motherhood as Related to Leadership for Women Managers. Teoksessa Madsen S., Ngunjiri F. W., Longman K. & Cherrey C. (toim.) Women and Leadership Around the World (ss. 87–106). Information Age Publishing.
- Lämsä, A-M., Auvinen, T., Heikkinen, S., & Sintonen, T. 2018. Narrativity and its application in business ethics research. *Baltic Journal of Management*, 13(2), 279-296.
- McCarthy, A., Darcy, C., & Grady, G. 2010. Work-life balance policy and practice: Understanding line manager attitudes and behaviors. *Human Resource Management Review*, 20(2), 158–167.
- Merton, R. K., Fiske, M. & Kendall, P. L. 1990. The focused interview: A manual of problems and procedures. 2. ed. New York: Free Press.
- Mäki, A. 2017. Johtajuuskultturi - toiveiden, tekojen ja tulkintojen tihentymä. Vaasa: Vaasan yliopisto.
- Nie, D., Lämsä A. M. & Pucetaite, R. 2018. Effects of Responsible Human Resource Management Practices on Female Employees' Turnover Intentions. *Business Ethics: A European Review* 27 (1), 29-41.
- Patton, M.Q. 2002. Qualitative research and evaluation methods. 3. p. Thousands Oaks, CA: Sage.
- Perheystävällinen työpaikka, 2019. Väestöliitto. Luettu 9.8.2019 osoitteessa <https://www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo/perheystavallinen-tyopaikka/>
- Pitt-Catsoupes, M., Kossek, E.E., & Sweet, S. 2008. The work and family handbook: Multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches. New York: Psychology Press.
- Saltzstein, A. L. 2001. Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees. *Public Administration Review*, 61(4), pp. 452-67.
- Scandura, T. A. 1997. Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), pp. 377-391. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(199707)18:4<377::AID-JOB807>3.0.CO;2-1
- Shirley, R. 2017. Leadership practices for healthy work environments. *Nursing Management (Springhouse)*, 48(5), pp. 42-50. doi:10.1097/01.NUMA.0000515796.79720.e6

- Stone, A. G., Russell, R. F., & Patterson, K. 2004. Transformational versus servant leadership: A difference in leader focus. *Leadership and Organization Development Journal*, 25, 349–361.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. 1999. When work–family benefits are not enough: The influence of work–family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 54(3), 392–415.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Zhang, H., Kwong, K.H., Everett, A.M., & Jian, Z. 2012. Servant leadership, organizational identification, and work-to-family enrichment: The moderating role of work climate for sharing family concerns. *Human Resource Management*, 51(5), pp. 747–767.

2.3 Nais- ja miesjohtajien subjektiivinen uramenestys liikunta-alalla

Päivi Aalto-Nevalainen

Johdanto

Palkattujen liikuntajohtajien määrän nousu, liikunta-alan ammattimaistuminen ja liikunnan yhteiskunnallisen merkityksen kasvu on nostanut tarpeen tutkia johtajien uria ja niillä menestymistä liikunta-alan organisaatioissa. Huolimatta siitä, että Suomessa työikäiset naiset liikkuvat vapaa-ajallaan keskimäärin miehiä enemmän (Helldán ja Helakorpi, 2015; Sotkanet, 2018) ja ovat keskimäärin miehiä korkeammin koulutettuja (Tilastokeskus, 2018), ovat naiset liikuntajohtajina vähemmistössä (Turpeinen ja Hakamäki, 2018). Tästä ristiriidasta kumpuaa tämän tutkimuksen perusajatus tutkia liikuntajohtajien uramenestystä sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta.

Useissa tutkimuksissa on havaittu, että uramenestys on erilaista nais- ja miesjohtajien välillä. Nais- ja miesjohtajat myös tyypillisesti määrittelevät uralla menestymistään eri tavoin. Naiset kuvailevat uramenestystään usein subjektiivisen uramenestyksen kautta, kietoutuneena ihmissuhteisiin ja muuhun elämään, kun taas miehet pitävät naisia tyypillisemmin tärkeänä objektiivisia uramenestyskriteerejä, kuten palkkaa ja etenemistä. (Hopkins ja O'Neil, 2007; O'Neil, Bilimoria ja Saatcioglu, 2004.) Eroja on löydetty naisten ja miesten uramenestyksen taustalla olevissa tekijöissä sekä niiden yhteyksissä uramenestykseen (Kirchmeyer, 1998; Melamed, 1995; Ng, et al., 2005). Uramenestystä on aiemmin tutkittu lähinnä palkan, etenemisen ja ura-/työtyytyväisyyden suhteen. Uramenestystutkimusta olisikin aiheutta laajentaa kattamaan myös elämän tasapainon kysymykset (Mayrhofer, 2016; Shen, 2015). Uramenestystä koskevan kirjallisuuden mukaan työ- ja perhe-/yksityiselämän tasapainon tutkimiselle on selvä tarve, koska sen on havaittu olevan monille ihmisille tärkeä uramenestyksen mitta (Heslin, 2005; Shen, et al., 2015).

Sukupuolten tasa-arvo johtamisurilla ja uramenestyksessä on tärkeää niin resurssien hyödyntämisen, oikeudenmukaisuuden, yhteiskuntavastuullisuuden kuin naisten ja miesten mahdollisesti eriävien ja keskenään ristiriitaisten intressien kannalta tarkasteltuna (Julkunen, 2010; Lämsä ja Louvrier, 2014). Globalisaation myötä tasa-arvosta ja naisten muodostamien resurssien täysimääräisestä hyödyntämisestä on tullut yksi kilpailukyyn ja kehityksen osa-alue. Tasa-arvosta nähdään olevan hyötyä yksilöille, organisaatioille ja yhteiskunnalle. (Global Gender Gap Report, 2018.)

Työelämän tasa-arvoon on Suomessa vielä matkaa. Ammatit ja toimialat ovat sukupuolittuneet (Keski-Petäjä ja Katainen, 2015), miesjohtajat ovat naisjohtajia korkeammilla tasoilla organisaatioiden hierarkioissa (Työssäkäyntitilasto, 2017), miesjohtajat saavat naisjohtajia enemmän palkkaa (Koskinen-Sandberg, 2016; Palkkarakennetilasto, 2017), ja naiset kokevat edelleen työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ongelmallisemmaksi kuin miehet (Tasa-arvobarometri, 2018). Tilanne on tämä, vaikka Suomessa naiset ovat keskimäärin miehiä korkeammin koulutettuja (Tilastokeskus, 2018), naisjohtajien johtamistapaan ollaan usein tyytyväisempiä kuin miesjohtajien johtamistapaan (Sutela ja Lehto, 2014), naisten johtamien yritysten on löydetty olevan keskimäärin miesten johtamia yrityksiä kannattavampia (Christiansen, et al., 2016; Kotiranta, Kovalainen ja Rouvinen, 2007), ja

miesten osallisuus perheestä ja kodista huolehtimiseen on kasvanut (Tasa-arvobarometri, 2018). Johtajien uramenestystä on siis perusteltua tutkia sekä sukupuolten että tasa-arvon kannalta.

Tässä artikkelissa kuvaillaan ja vertaillaan liikunta-alan ylimpinä palkattuina johtajina toimivien naisten ja miesten subjektiivista uramenestystä ja sen yhteyksiä uramenestystekijöihin Suomessa. Subjektiivista uramenestystä tarkastellaan työn ja perhe-/yksityiselämän tasapainon avulla. Uramenestystekijät jaetaan viiteen eri luokkaan: sosiodemografiset tekijät, henkisen pääoman tekijät, organisaatiotekijät, sosiaalisen tuen tekijät ja liikunta-alan erityistekijät. Artikkelissa tarkastellaan subjektiivista uramenestystä erityisesti sukupuolten välisten erojen ja tasa-arvon näkökulmasta.

Tässä artikkelissa keskeiset käsitteet ovat ura, uramenestys, sukupuoli ja tasa-arvo. Perinteisesti uralla tarkoitetaan yksilön etenemistä organisaatiohierarkiassa ylöspäin ja palkan nousua (Schein, 1978). Modernien käsitysten mukaan ura näyttäytyy monensuuntaisena, joustavana ja dynaamisena, ja ihminen itse määrittelee uransa (Baruch, 2004). Tämä tutkimuksen urakäsityksen mukaan urat voivat olla perinteisiä ja/tai moderneja. Uran katsotaan kietoutuneen ihmisen kaikkiin elämäntilanteisiin.

Uramenestys on positiivisia psykologisia tai työperäisiä saavutuksia tai tuloksia, jotka kertyvät yksilön työkokemusten myötä (Judge, et al., 1995). Uramenestys on arvioitava käsite. Arvio uramenestyksestä riippuu siitä, kuka arvion suorittaa, ja millä kriteereillä se suoritetaan. Uramenestys voidaan jakaa objektiiviseen ja subjektiiviseen osaluokkaan. Objektiivinen uramenestys määrittyy yksilön ulkopuolelta muiden arvioimana, kun taas subjektiivinen uramenestys on yksilön itsensä määrittämää. (Judge, et al., 1995.) Tässä artikkelissa käsitellään subjektiivista uramenestystä kriteerinä työ- ja perhe-/yksityiselämän tasapaino. Yksilön ajatellaan olevan sitä menestyneempi urallaan, mitä paremmin hän kokee onnistuneensa työ- ja perhe-/yksityiselämänsä tasapainon saavuttamisessa.

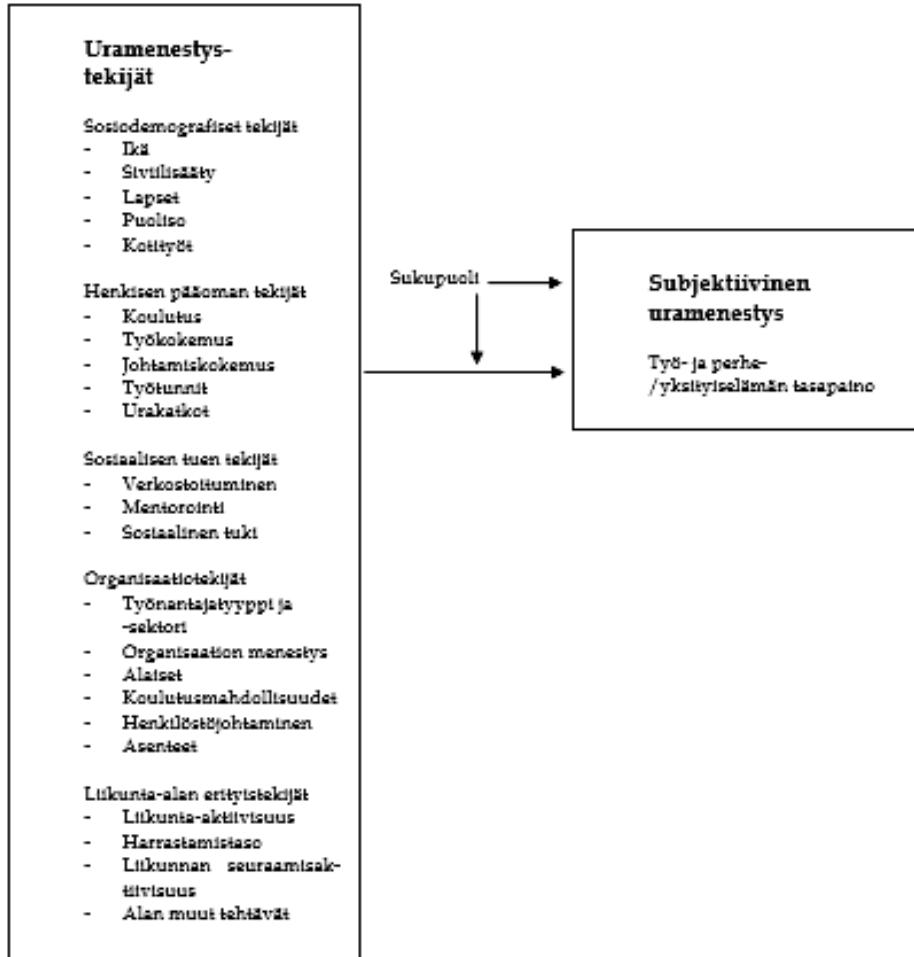
Sukupuolella tarkoitetaan tässä työssä jakoa kahteen ryhmään naisiin ja miehiin (Kark, 2004). Sukupuolten tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että nais- ja miesliikuntajohtajien uramenestyksessä, eli työn ja perhe-/yksityiselämän tasapainossa, ei ole eroa, kun erilaisten uramenestykseen yhteydessä olevien tekijöiden vaikutukset on otettu huomioon. Kyse on siis lopputuloksen tasa-arvo nais- ja miesliikuntajohtajien välillä. Käsitteellä viitataan lisäksi siihen, että nais- ja miesliikuntajohtajien uramenestyksen taustatekijät eli mahdollisuudet uramenestykseen ovat tasa-arvoiset. (Global Gender Gap Report, 2018.)

Tämä tutkimus tuottaa naisten ja miesten johtamisuria ja uramenestystä koskevaa tietoa kansainväliseen uramenestystutkimukseen, suomalaiseen uratutkimukseen ja liikunta-alan johtamista koskevaan tutkimukseen sekä laajentaa aiemman uramenestystutkimuksen indikaattorikirjoja työ- ja perhe-/yksityiselämän tasapainon avulla.

Tämä artikkeli pohjautuu kirjoittajan keväällä 2018 julkaistuun väitöskirjaan (Aalto-Nevalainen 2018), jossa uramenestystä tutkittiin kolmen eri indikaattorin avulla. Tämän artikkelin kohteena olevan työn ja perhe-/yksityiselämän tasapainon lisäksi väitöstutkimuksessa tutkittiin subjektiivista uramenestystä uramenestystyytyväisyyden ja objektiivista uramenestystä palkan avulla. Artikkelin aluksi kuvataan subjektiivisen uramenestyksen teoreettinen viitekehys, jonka jälkeen esitellään menetelmät ja keskeiset tulokset sekä pohditaan tuloksia.

Teoreettinen viitekehys: Malli liikuntajohtajien subjektiivisesta uramenestyksestä

Tässä artikkelissa käsitellään nais- ja miesliikuntajohtajien subjektiivista uramenestystä työn ja perhe-/yksityiselämän tasapainon suhteen tarkasteltuna. Uramenestyksen mahdollistavina tekijöinä eli uramenestystekijöinä tutkitaan sosiodemografisia tekijöitä, henkisen pääoman tekijöitä, sosiaalisen tuen tekijöitä, organisaatiotekijöitä ja liikunta-alan erityistekijöitä. (Ks. kuvio 1.)



Kuvio 1 Teoreettinen viitekehys: Malli liikuntajohtajien subjektiivisesta uramenestyksestä

Malli liikuntajohtajien uramenestyksestä sisältää lukuisia yksittäisiä uramenestystekijöitä eri uramenestystekijäluokissa. Uramenestystekijöitä on viime vuosikymmeninä tutkittu ulkomaille runsaasti. Tutkimus on kohdistunut erityisesti sosiodemografisiin, henkisen pääoman ja sosiaalisen tuen tekijöihin sekä jossain määrin myös organisaatiotekijöihin. (Ng, et al., 2005.) Uramenestystutkijat jakavat uramenestystekijät tyypillisesti useaan eri luokkaan, kun taas muut uratutkijat usein dikotomisesti uramenestystä estäviin ja edistäviin tekijöihin (Lämsä, 2014). Aiempien

tutkimusten mukaan monet eri tekijät ovat yhteydessä uramenestykseen, ja yhteydet eroavat usein sukupuolten välillä (Melamed, 1996; Kirchmeyer, 1998). Liikunta-alan erityispiirteiden (European Commission, 2007, 3) vuoksi liikuntajohtajien uramenestystekijöinä tutkitaan tässä tutkimuksessa perinteisten tekijöiden lisäksi liikunta-alan erityistekijöitä.

Perustelu työ- ja perhe-/yksityiselämän tasapainon tutkimiselle

Työ- ja perhe-/yksityiselämän tasapaino (TPYET) ei ole perinteinen uramenestystutkimuksen indikaattori. Subjektiivista uramenestystä on tähän mennessä tutkittu pitkälti työ- ja uratytytyväisyyden avulla (Heslin ja Turban, 2016). Uramenestystä koskevassa kirjallisuudessa ainakin Heslin (2005), Shen ja kumppanit (2015), Mayrhofer ja kumppanit (2016) ja Callanan (2003) ovat tuoneet esiin TPYET:n paremman huomioon ottamisen ja tutkimisen tarpeellisuuden. Heslin (2005) on arvioinut uramenestystutkimusta ja siinä käytettyjä käsitteitä. Hänen mukaansa uramenestystutkimuksessa on kriteerivaje eli ilmiötä on tutkittu liian vähäisellä määrällä mittareita. Ilmiön käsitteellistämistä ja mittaamista voisi parantaa tutkimalla ihmisten urallaan tärkeänä pitämiä asioita. Esimerkiksi kahdeksan maan tutkimuksessa 4 500 tietotyöntekijää ja johtajaa pitivät urallaan tärkeimpänä työn ja elämän tasapainoa.

Mayrhofer ja kumppanit (2016) puolestaan tunnistivat seitsemän globaalisti relevanttia uramenestysulottuvuutta, joista yksi oli työn ja elämän tasapaino. Shen ja kumppanit (2015) taas havaitsivat, että työ- ja perhe-elämän tasapaino korostui joissain maissa uramenestyksen mittana. Callanan (2003) arvioi, että yksinomaan objektiiviseen uramenestykseen nojautuminen aiheuttaa toimimaan omia arvoja ja uskomuksia vastaan. Moni katu myöhemmin yksityiselämän uhraamista työnteolle, minkä vuoksi kannattaisi ottaa huomioon uramenestyksen subjektiivinen näkökulma.

Monet tutkimukset (esim. Hopkins ja O'Neill, 2007; Kirchmeyer, 1998) kertovat naisten ja miesten määrittelevän uramenestystään eri tavoin. Erityisesti naiset painottavat usein myös työn ja perhe-elämän tasapainoon liittyviä tekijöitä. Biese (2017) havaitsi, että korkeasti koulutetut ja objektiivisesti hyvin menestyneet naiset jättäytyivät pois perinteisiltä organisaationaalisilta uriltaan. Tilalle he valitsivat uran, joka mahdollisti paremman elämänhallinnan ja enemmän aikaa läheisille. Hewlett ja Luce (2005) puolestaan löysivät miesten siirtyvän pois perinteisiltä uriltaan naisia harvemmin. Syynä muutokseen ei yleensä ollut perhe. Sturges (1999) taas havaitsi johtajien uramenestyskäsitteitä tyypitellessään luokan ”itsensä toteuttajat”, jolle oli erityisen tärkeää työn ja kodin välinen tasapaino. Tässä luokassa oli pääasiassa naisia.

Myös erilaiset uramallit nostavat osaltaan esiin tarpeen tutkia uramenestystä eri mittareilla (Heslin, 2005; Heslin ja Turban, 2016). Miesten urat on usein nähty perinteisinä urina, joille on tunnuksenomaista ylöspäin eteneminen ja katkeamattomuus (Hall, 1996). Naisten urien taas on nähty muistuttavan enemmän moderneja uria, joille on ominaista katkonaisuus ja työn kietoutuminen perhe- ja yksityiselämään. Viime aikoina on kuitenkin yleistynyt käsitys siitä, että sekä nais- että miesjohtajilla urat kietoutuvat elämän laajempaan kontekstiin ottaen huomioon perheen ja eri elämänvaiheet (Heikkinen, 2015). On perusteltua, että urien moninaisuus tunnistetaan myös urilla menestymisen mittaamisessa (Heslin, 2005). Työ- ja perhe-/yksityiselämän tasapaino soveltuukin erityisesti moderneilla urilla menestymisen mittaamiseen. Vaikka työn ja yksityiselämän välinen suhde ei ole ollut tutkimuksen kohteena

uramenestystutkimuksissa, on sitä tutkittu työ- ja perhetutkimuksen parissa (esim. Eby, et al., 2005; Mäkelä, 2016).

Suomessa TPYET:n merkitys yksilöille, organisaatioille ja yhteiskunnalle on yleisesti ottaen ymmärretty, sillä se on keskeinen osa-alue niin Suomen hallitusohjelmassa (2019) kuin hyvin johdettujen organisaatioiden henkilöstöjohtamisessa. Ojasen (2016, 17) mukaan työn ja perheen ristiriidat heijastuvat työorganisaatioiden talouteen ja tuottavuuteen, ja sitä kautta aina yhteiskuntatasolle asti. (Emt.) Täten TPYET:n tutkiminen yhtenä uramenestysindikaattorina suomalaisessa kontekstissa on hyvin perusteltua.

Työ- ja perhe-/yksityiselämän tasapainon määrittely ja nykytila

Perinteisesti työ- ja perhe-elämän tasapainolla tarkoitetaan työn ja perheen välisten ristiriitojen puuttumista (Grzywacz ja Carlson, 2007). Clarkin (2000) mukaan tasapaino tarkoittaa tyytyväisyyttä ja hyvää toimintaa työssä ja kotona sekä vähäisiä rooliristiriitoja. Voydanoff (2005) puolestaan näkee tasapainon työn ja perheen resurssien ja vaatimusten kohtaamisena sekä tehokkaana osallistumisena molemmilla elämänaalueilla. Grzywacz ja Carlson (2007) määrittelevät tasapainon erilaisten sosiaalisten rooliodotusten kautta, jotka neuvotellaan ja jaetaan yhdessä muiden läheisten kanssa työssä ja kotona. Heidän mukaan työ- ja perhetutkijoiden näkemykset työn ja perheen tasapainosta jakautuvat kahteen lähestymistapaan. Ensimmäiseksi yleiseen harmonian ja tasapainon tunteeseen, jota ihminen kokee elämäntilanteestaan. Toiseksi komponenttilähestymistapaan, jossa työn perheen ja välinen ristiriita (conflict) ja työn ja perheen välinen rikastaminen (enrichment; työstä ja perheestä hyötyä toisilleen) yhdessä muodostavat tasapainon. Komponenttimallin sijaan on myöhemmin esitetty ristiriidan ja rikastamisen olevan omia itsenäisiä kokonaisuuksiaan, jotka ilmenevät erilaisina työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan ja rikastamisen yhdistelminä elämän tasapainossa. (Emt.) Ristiriita- ja rikastamistutkimusta tarkastelemalla voidaan kuitenkin saada hyödyllistä tietoa TPYET:n liittyen.

Tässä tutkimuksessa TPYET tarkoittaa sitä, miten henkilö yleisesti ottaen kokee onnistuneensa työn ja perhe-/yksityiselämänsä yhteensovittamisessa. Mikäli henkilö kokee onnistuneensa siinä hyvin, katsotaan hänellä olevan hyvä TPYET. Samanaikaisesti nähdään, että ristiriidoilla on merkitystä TPYET:n kannalta. Esimerkiksi hyvän TPYET:n edellytyksenä on vähäiset ristiriidat työn ja perhe-/yksityiselämän välillä.

Väestöntutkimuslaitoksen perhebarometrin (Lainiala, 2014) mukaan Suomessa työn ja perheen yhteensovittaminen sujui hyvin noin puolella ihmisistä. Tasa-arvobarometrin (2018) mukaan yhteensovittaminen oli naisille miehiä ongelmallisempaa. Vaikka asenteet miesten perhevapaiden käytölle ovat muuttuneet myönteisemmäksi, miesten pitkien perhevapaiden käyttö ei kuitenkaan ole juurikaan lisääntynyt. Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa (Sutela ja Lehto, 2014) keskimäärin neljännes palkansaajista koki työstä johtuvaa kodin laiminlyöntiä. Työasioita mietti kotona noin puolet palkansaajamiehistä ja reilu puolet palkansaajanaيسista. Salmi ja Lammi-Taskula (2011) havaitsivat ristiriitoja esiintyvän usein lapsiperheissä. Kotiasioiden laiminlyöntiä eli ristiriitaa työn ja kodin välillä koki kaksi viidestä vanhemmasta. Asiantuntijoilla ja johtajilla työn ja perheen välisen ristiriidan on löydetty olevan suurempaa verrattuna muihin työntekijäryhmiin (Grzywacz, Almeida ja McDonald, 2002). Toisaalta myös argumentoidaan, että pätevimmat johtajat osaavat hallita hyvin erilaisten roolien tuomat vaatimukset verrattuna muihin johtajiin (Lyness ja Judiesch, 2008).

Työn ja perheen yhteensovittaminen on perinteisesti nähty olevan enemmän naisten kuin miesten huolen aiheena (Raijas ja Wilska, 2007), myös johtajien kohdalla (esim. Heikkinen, 2015). Tutkimusnäyttö sukupuolten kokemien työ- ja perhekonfliktien eroista on kuitenkin ristiriitaista. Osa tutkimuksista mukaan naiset kokevat korkeampaa työ- ja perhe-elämän ristiriitaa verrattuna miehiin, kun taas osassa tutkimuksia tulokset ovat päinvastaisia. Osa tutkimuksista taas ei ole löytänyt ristiriidassa eroa naisten ja miesten välillä. (Eby, et al., 2005; Mäkelä, 2016, 24.) Ojasen (2016, 30) mukaan Suomessa tehdyissä tutkimuksissa erot ristiriidan kokemisessa sukupuolten välillä eivät yleisesti ottaen ole suuria. Esimerkiksi Mäkelän (2016, 43) suomalaisessa kontekstissa tekemä tutkimus ekspatriaateista ei löytänyt eroa ristiriidan kokemisessa sukupuolten välillä. Mäkelän mukaan on johdonmukaista, että miesten ristiriita olisi naisten ristiriitaa korkeampaa, koska Suomessa miehet tekevät ajallisesti enemmän töitä kuin naiset. Toisaalta hän arvioi voivan olla mahdollista, että naisten miehiä korkeampi kotitöiden määrä nostaa naisten kokeman ristiriidan määrää. Erojen puuttuminen naisten ja miesten välillä voi tutkijan mukaan myös kertoa hyvästä tasa-arvosta Suomessa.

Heikkisen (2015, 11–13) mukaan onnistunut työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen on tärkeää organisaatioiden vastuullisen toiminnan kannalta, sillä elämän laatu on tärkeää sekä yksilön että organisaation hyvinvoinnille. Toisekseen organisaatioiden suorituskyvyllä voi olla eduksi, mikäli työ- ja perhe-elämä rikastavat toinen toisiaan ja ovat tasapainossa keskenään. Organisaatioissa kannattaakin tarkkaan miettiä käytäntöjä työn ja perhe-elämän vaatimusten yhteensovittamiseksi. Erityistä huomiota on perusteltua kiinnittää johtajien tilanteeseen, koska heiltä odotetaan yleisesti vahvaa sitoutumista organisaatioon esimerkiksi jatkuvan tavoitettavuuden ja korkeiden työtuntien myötä. Vaikka johtajille voi olla tavallisia työntekijöitä paremmin tarjolla työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollisuuksia, niin todellisuudessa niiden käytön on havaittu olevan heille vaikeaa. Tulee myös muistaa, että johtaja on roolimalli ja hänen asenteellaan on suuri merkitys työ- ja perhe-elämän yhteensovittamismahdollisuuksien käytölle koko organisaatiossa.

Dixon ja Bruening (2005) katsovat liikunta-alan kontekstin olevan erityisen haasteellinen työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen näkökulmasta, johtuen alan miesvaltaisuudesta, runsaista ilta- ja viikonlopputoista, pitkistä työpäivistä ja paljosta matkustamisesta. Rakenteelliset tekijät voivat myös vaikuttaa yhdessä sukupuolen kanssa siten, että miesvaltaisissa liikuntaorganisaatioissa työn ja perheen yhteensovittamismahdollisuuksien huomioon ottamiselle ei olla riittävän sensitiivisiä. Työn ja perheen yhteensovittamiskäytännöillä kun on taipumus olla usein naisille tärkeämpi merkitys kuin miehille.

Kokonaisuudessaan aiempi tutkimus indikoi, että Suomessa työn ja perhe-/yksityiselämän yhteensovittamisessa riittää parannettavaa. Tilanne ei kuitenkaan myöskään näytä erityisen huonolta. Työn ja perheen yhteensovittaminen nähdään edelleen jossain määrin enemmän naisten kuin miesten huolen aiheena, vaikkakin viime aikoina on yleistynyt käsitys siitä, että se koskettaa tasa-arvoisesti molempia sukupuolia. Yleisesti ottaen työn ja perheen välisen ristiriidan kokemisessa ei Suomessa arvioida olevan kovin suurta eroa sukupuolten välillä.

Menetelmät

Tutkimuskohteena on ylin palkattu johto liikunta-alan organisaatioissa Suomessa julkisella ja kolmannella sektorilla. Julkisella sektorilla kohteina ovat valtio, kunnat ja liikunnan koulutusorganisaatiot. Kolmannella sektorilla puolestaan valtakunnalliset ja alueelliset liikuntajärjestöt sekä muut alan yhdistykset ja säätiöt. Liikuntaseurat ja liikunta-alan yritykset eivät sisälly tutkimukseen. Aineistona on 329 liikuntajohtajaa, mikä on runsas puolet koko liikuntajohtajien perusjoukosta. Vastaajista 38 prosenttia oli naisliikuntajohtajia ja 62 prosenttia miesliikuntajohtajia. Jakauma heijastelee hyvin perusjoukon sukupuolijakaamaa.

Tutkimus oli kvantitatiivinen poikkileikkaustutkimus, jonka aineisto kerättiin sähköisellä kyselyllä syksyllä 2013. Aineisto analysoinnissa käytettiin IBM SPSS- ja Mplus-ohjelmia. Muuttujia tutkittiin erilaisten tilastollisten tunnuslukujen ja analyysimenetelmien avulla (ks. tarkemmin Aalto-Nevalainen, 2018).

Subjektiiivista uramenestystä eli työn ja perhe-/yksityiselämän tasapainon mitattiin kysymyksellä ”Kuinka hyvin olette mielestänne onnistunut työn ja perhe-/yksityiselämän yhteensovittamisessa?”. Asteikkona oli 1 Erittäin huonosti – 5 Erittäin hyvin. Luokkien väliset etäisyydet ajateltiin samoiksi, joten muuttujaa tutkittiin jatkuvana muuttujana. Mittari mukailee Clarken ja kumppaneiden (2004) työ- ja perhetutkimuksessa käyttämää mittaria työ- ja perhe-elämän tasapainosta. Aiemmalla tutkimuksella ei ole yhteisymmärrystä luotettavasta monikohtaisesta mittarista työ- ja perhe-elämän tasapainolle. Grzywaczin ja Carlsonin (2007) mukaan niin pitkään, kun ei ole yhteistä käsitystä muuttujan operationalisoimiseksi, on perusteltua käyttää vastaajien yleistä käsitystä heijastelevaa yhden kysymyksen mittaria. Lisäksi tutkijoiden mukaan silloin kun tarkoituksena on saada yleiskuva tasapainosta, on perusteltua käyttää yleistä kokemusta kuvaavaa mittaria yksityiskohtaisen mittarin sijaan.

Tulokset

Liikuntajohtajien työ- ja perhe-/yksityiselämän tasapainoa (TPYET) mitattiin kysymyksellä ”Miten hyvin olette mielestänne onnistunut työn ja perhe-/yksityiselämän yhteensovittamisessa?” (asteikko 1 Erittäin huonosti – 5 Erittäin hyvin). Sekä nais- ($n=124$; $ka=3,8$) että miesliikuntajohtajat ($n=205$; $ka=3,8$) kokivat onnistuneensa siinä melko hyvin ($p=0,858$).

Useissa uramenestystekijöissä oli eroa nais- ja miesliikuntajohtajien välillä. Naisliikuntajohtajat olivat miesliikuntajohtajia keskimäärin korkeammin koulutettuja, useammin naimattomia ja heillä oli vähemmän lapsia. Naisliikuntajohtajat tekivät keskimäärin enemmän kotitöitä ja heillä oli ollut enemmän urakatkoja verrattuna miesliikuntajohtajiin. Miesliikuntajohtajat olivat keskimäärin naisliikuntajohtajia iäkkäämpiä, mikä selittää osan eroista taustatekijöissä. Miesliikuntajohtajista selvästi naisliikuntajohtajia suurempi osa oli kilpaurheilut kansallisella tasolla.

Uramenestyksen ja uramenestystekijöiden yhteyksiä tutkittiin aluksi analysoimalla yksittäisten tekijöiden päävaikutukset uramenestykseen sekä yksittäisten tekijöiden ja sukupuolen yhdysvaikutukset uramenestykseen. Yhdeksällä eri tekijällä oli erikseen testattuina tilastollisesti merkitsevä yhteys liikuntajohtajien TPYET:n. Parhaimpia TPYET:n selittäjiä olivat paremmat koulutusmahdollisuudet, naimisissa tai muussa parisuhteessa olo (verrattuna muuhun siviilisäätyn) ja organisaation parempi menestys. Miesliikuntajohtajilla parempaan TPYET:n oli yhteydessä korkeammat arvot

urakatkoissa lapsista johtuvista syistä, ammattimaisessa henkilöstöjohtamisessa sekä liikunnan harrastamisen tasossa lapsena ja nuorena. Naisliikuntajohtajilla vastaavia yhteyksiä ei löytynyt. Nais- ja miesliikuntajohtajia yhdessä tarkasteltuna korkeammilla arvoilla organisaation asenteissa ja toiminnassa uralla menestymiseen liittyen (arvostus, tuki, kannustus ja vaativien tehtävien saaminen) sekä puolison sosiaalisella tuella oli yhteys parempaan TPYET:n, mutta sukupuolia erikseen tarkasteltaessa yhteyksiä ei löytynyt kummallakaan.

Lopuksi tutkittiin kokonaismallin avulla (taulukko 1), mitkä uramenestystekijät ovat samanaikaisesti yhteydessä liikuntajohtajina toimivien naisten ja miesten uramenestykseen, ja miten yhteydessä olevat tekijät eroavat sukupuolten välillä. Toisin sanoen, kokonaismallin avulla löydettiin ne tekijät, jotka ovat kaikkein merkityksellisimpien TPYET:n selittäjien joukossa.

Selitysmalli rakennettiin hierarkkisen prosessin kautta siten, että malliin jäivät mukaan vain tilastollisesti merkitsevät selittäjät. Tulokset osoittavat, että kokonaismallissa liikuntajohtajien TPYET:n oli yhteydessä siviilisäätty, työtuntien määrä, organisaation menestys, koulutusmahdollisuudet ja liikunnan harrastamisen taso. Naimisissa tai muussa parisuhteessa olevilla oli yhteys parempaan TPYET:n kuin muussa siviilisäädetyssä olevilla. Korkeammilla työtunneilla oli yhteys alhaisempaan TPYET:n. Sen sijaan parempi organisaation menestys, paremmat koulutusmahdollisuudet ja korkeampi liikunnan harrastamisen taso lapsena ja nuorena olivat yhteydessä parempaan TPYET:n. Tilastollisesti merkitseviä yhdysvaikutuksia ei löydetty eli nais- ja miesliikuntajohtajien TPYET:n yhteydessä olevissa tekijöissä ei ollut eroa.

TPYET:n vaihtelusta 15 prosenttia selittyi kokonaismallin tekijöillä. Naisliikuntajohtajilla selitysosuus oli 3,7 prosenttia ja miesliikuntajohtajilla 17,2 prosenttia. Parhaita selittäjiä olivat siviilisäätty, työtuntien määrä ja koulutusmahdollisuudet. Vaikka TPYET:lle löytyi useampia selittäjiä, tulokset kertovat, että siihen ovat yhteydessä myös monet muut muuttujat kuin mitkä olivat tämän tutkimuksen kohteena.

TAULUKKO 1 Kokonaismalli sukupuolen ja uramenestystekijöiden yhteysistä liikuntajohtajien työ- ja perhe-/yksityiselämän tasapainoon (TPYET; asteikko Erittäin huonosti 1 – Erittäin hyvin 5)

	Naisliikuntajohtajat				Yhteinen vaikutus n & m				Miesliikuntajohtajat			
	B	kv	p	kh	B	kv	p	B	kv	p	F	p
<u>Elämän tasapaino</u>	<i>n</i> =326											
<i>Vakio</i>					2,18							
Siviilisäätö, <i>muu siviilisäätö</i>					-0,413	0,103	<0,001				16,207	<0,001
Työtunnit poikkeama, <i>lytk*</i>					-0,171	0,042	<0,001				16,779	<0,001
Organisaation menestys					0,173	0,060	0,004				8,335	0,004
Koulutusmahdollisuudet					0,167	0,045	<0,001				13,824	<0,001
Liik. harrastamistaso					0,107	0,045	0,017				5,709	0,017
	<i>Kolj.</i> <i>R</i> ² =0,037				<i>Kolj.</i> <i>R</i> ² =0,172				<i>Kolj.</i> <i>R</i> ² =0,151			

Jatkuvilla muuttujilla yhden yksikön ero muuttujan arvossa parametrien estimaatin (B) verran. Luokitellumuuttujilla B lasketaan suhteessa referenssiluokkaan.
*Muuttujia standardoitu.

B=parametrien estimaatti; kv=keskivirhe; p=tilastollinen merkitsevyys; η^2 =osittainen etäan neliö (selitysaste); F=testiarvo pää- ja yhdysvaikutuksille; kolj. R²=korjattu yhtäaikaisen multipelikorrelaatiokertoimen neliö (selitysaste).

Muuttujat Siviilisäätö: 0=Muu siviilisäätö, 1=Naimisissa tai muussa parisuhteessa; Työtunnit poikkeama=Työtuntien poikkeama keskiarvosta; Organisaation menestys: Asteikko 1 Erittäin huonosti - 5 Erittäin hyvin; Koulutusmahdollisuudet: Asteikko 1 Erittäin huonosti - 5 Erittäin hyvin;

Liik. harrastamistaso=Liikunnan harrastamisen taso lapsena ja nuorena: Asteikko 1 Ei liikunnan harrastamista - 5 Kilpaurheilua kansainvälisellä tasolla.

Pohdinta ja johtopäätökset

Tässä artikkelissa kuvaillaan ja vertaillaan palkattujen liikuntajohtajanaisten ja -miesten subjektiivista uramenestystä eli työ- ja perhe-/yksityiselämän tasapainoa (TPYET) ja sen yhteyksiä eri uramenestystekijöihin Suomessa. Erityisenä tarkastelun kohteena on sukupuolten väliset ero ja tasa-arvo.

Tulokset kertovat, että nais- ja miesliikuntajohtajat kokivat onnistuneensa TPYET:ssa melko hyvin (ka=3,8 asteikolla 1 – 5, eikä siinä ollut eroa sukupuolten välillä. Aikaisempi tutkimus luo kuitenkin kuvan siitä, että työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen on edelleen tänä päivänä enemmän naisten kuin miesten huolen aiheena (Kangas, Lämsä ja Heikkinen, 2017; Raijas ja Wilska, 2007), myös johtajien keskuudessa (Dixon ja Bruening, 2005; Heikkinen, 2015; Lyness ja Judiesch, 2008). Se, ettei eroa havaittu nais- ja miesliikuntajohtajien välillä, saattaa johtua kulttuurisesta kontekstista eli siitä, että Suomi on yleisesti ottaen hyvin tasa-arvoinen maa (Global Gender Gap Report, 2018). Ruppannerin ja Huffmanin (2013) mukaan parempi sukupuolten tasa-arvo voi johtaa joko tilanteeseen, jossa kokemukset eivät eroa sukupuolten välillä, tai jossa miesten ristiriita on naisten ristiriitaa korkeampaa johtuen esimerkiksi miesten keskimäärin naisia korkeammista työtunneista.

Tulos yhtä hyvästä TPYET:sta nais- ja miesliikuntajohtajien välillä saattaa kertoa myös siitä, että Suomessa liikuntajohtajan työ on ajankäytön ja työnteon paikan suhteen joustavaa. Vaativan ja kiireisenkin työn saattaa pystyä järjestämään melko hyvin perhe-/yksityiselämän ehdoilla, olipa kyseessä sitten nais- tai miesliikuntajohtaja. Toisaalta voidaan ajatella, että ne naiset, jotka ovat edenneet miehisen liikunta-alan ylimpään johtoon, onnistuvat tasapainottamaan poikkeuksellisen hyvin eri elämäntilanteensa ja ajankäyttönsä: he ”handlaavat” tämän kaiken. Tähän taas yhtenä syynä voi olla, että liikuntajohtajanaiset ovat muita naisia useammin naimattomia, ja että heillä on keskimäärin vähemmän lapsia kuin muilla naisilla. On myös ajateltavissa, että usein kilpaurheilijataustaiset liikuntajohtajanaiset ovat urheilutaustansa myötä voimaantuneet maskuliinisessa johtamis- ja liikuntakulttuurissa toimimiseen, ja kuten Dixon ja Bruening (2005) ovat löytäneet, kokevat työ- ja perhe-elämäkonfliktin keskimäärin vähäisempänä verrattuna muiden alojen johtajanaisiin (emt.). On myös mahdollista, että nais- ja miesliikuntajohtajien odotukset, ja täten myös vertailun lähtökohta, TPYET:n suhteen saattaa olla heillä keskenään erilainen.

Aiempi tutkimus on löytänyt perheellisyydellä ja kotona asuvilla lapsilla yhteyden korkeampaan työn ja perheen väliseen ristiriitaan (Edy, ym., 2005; Mäkelä, 2016), joskin vanhemmuudella on havaittu olevan myös hyvinvointia ja työnteon tukevaa merkitystä (Ojanen, 2016, 34). Tässä tutkimuksessa naimisissa olo ja korkeampi lapsiluku olivat yhteydessä liikuntajohtajien parempaan TPYET:n. Tulos tukee yleisellä tasolla löydöksiä perheellisuuden rikastavasta merkityksestä työnteolle. Samanaikaisesti tulee kuitenkin ottaa huomioon, että tutkittujen liikuntajohtajien keski-ikä oli sellainen, että usein työn ja perheen ristiriitojen kannalta kuormittavin pikkulapsiperhevaihe oli jo ohitettu.

Miesliikuntajohtajilla pidemmät urakatkot lapsista johtuvista syistä olivat yhteydessä parempaan TPYET:n. Tulos on erityisen kiinnostava ja kannustava miesliikuntajohtajien ja heidän perheidensä kannalta. Vastaavasti Hill ja kumppanit (2003) löysivät tutkimuksessaan, että suurempi vastuu lasten hoidosta auttoi miehiä yhteensovittamaan paremmin työ- ja perhe-elämää. Nämä tulokset voivat kannustaa miehiä pitämään enemmän perhevapaita ja osallistumaan aiempaa vahvemmin perhearkeen. Miesten suurempi osallistuminen paitsi vahvistaisi miesten ja lasten/perheen välistä suhdetta

myös antaisi naisille tilaa oman uran rakentamiseen ja vahvempaan työelämään osallistumiseen. Kannusteet ovatkin tarpeen, sillä vaikka asenteet miesten perhevapaiden käytölle näyttävät muuttuneen myönteisimmiksi, ei miesten pitkien perhevapaiden käyttö ole kuitenkaan juurikaan lisääntynyt (Tasa-arvobarometri, 2018).

Tarkasteltaessa samanaikaisesti tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä eri muuttujien välillä (kokonaismalli) löydettiin ne yksittäiset muuttujat, jotka ovat kaikkein merkityksellisimpien uramenestyksen selittäjien joukossa. Kokonaismallissa parhaita TPYET:n selittäjiä olivat työtunnit ja siviilisääty. Yllättävää oli, että yksikään sosiaalisen tuen tekijöistä ei noussut kaikkein merkityksellisimpien selittäjien joukkoon. On mahdollista, että puolison tuki tulee selitetyksi siviilisäädyn kautta.

Aiemmissa tutkimuksissa (kuten Wayne, et al., 1999) on havaittu, että eri tekijöillä on erilainen suhteellinen vaikutus uramenestykseen. Tämän vuoksi on korostettu eri tekijöiden samanaikaisen tarkastelun tärkeyttä. Kaikkein merkityksellisimpien tekijöiden vertailu aiempien tutkimusten merkityksellisimpien tekijöiden kanssa ei ollut mahdollista, koska uramenestystä ei ole aiemmissa tutkimuksissa tutkittu tämän tutkimuksen kanssa samoilla muuttujilla ja samanaikaisesti kokonaismallissa.

Tässä tutkimuksessa löydettiin joitain eroja nais- ja miesliikuntajohtajien subjektiivisen uramenestyksen eli tässä TPYET:n yhteyksissä uramenestystekijöihin. Tämä osoittaa, että sukupuolinäkökulman huomioon ottaminen tutkimusasetelmissa on olennaista. Tulokset tukevat aiempien uramenestystutkimusten viestejä sukupuolittain eritellyn tutkimustiedon tarpeellisuudesta (Kirchmeyer, 1998; Ng, et al., 2005). Samalla kuitenkin havaittiin, että subjektiivisen uramenestyksen kokonaismalli, jossa tarkasteltiin samanaikaisesti tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä, oli samanlainen nais- ja miesliikuntajohtajien välillä. Tämä kertoo siitä, että kaikkein merkityksellisimpien TPYET:n selittäjien joukossa olevien tekijöiden eli siviilisäädyn, työtuntien määrän, organisaation menestyksen, koulutusmahdollisuuksien ja liikunnan harrastamisen tason yhtäaikaissa tarkastelussa ei ollut eroa sukupuolten välillä.

Tulosten mukaan subjektiivinen uramenestys TPYET:n avulla mitattuna määrittyi monin osin eri tekijöiden kautta kuin väitöstutkimuksen muut uramenestysindikaattorit palkka ja uramenestystyytyväisyys. Tulos kertoo siitä, että eri uramenestysindikaattorit kuvaavat uramenestyksen eri puolia. Tulokset ovat yhdenmukaisia aiempien tutkimusten löydösten kanssa (ks. esim. Ng, et al., 2005). Uramenestystekijäkatteioittain tarkasteltuna, sosiodemografiset tekijät ja henkisen pääoman tekijät olivat tärkeitä palkan määrittäjiä, kun taas uramenestystyytyväisyyden ja TPYET:n kannalta niillä ei ollut yhtä suurta merkitystä. Suurin osa sosiaalisen tuen tekijöistä ja organisaatiotekijöistä taas määritti sekä palkkaa että uramenestystyytyväisyyttä. TPYET:n taustalta puolestaan löytyi yksittäisiä määrittäjiä jokaisesta uramenestystekijäkategoriasta.

Yhteenvetona voidaan todeta, että tämän tutkimuksen tulokset indikoivat nais- ja miesliikuntajohtajien subjektiivisen uramenestyksen eli työ- ja perhe-/yksityiselämän tasapainon olevan kokonaisuudessaan melko tasa-arvoista. Eroja ei löytynyt uramenestyksessä, eikä sen kaikkein merkityksellisimmistä selittäjistä. Eroja kuitenkin löytyi uramenestyksen mahdollistavissa tekijöissä, kuten urakatojen ja kotitöiden määrässä. Tämä on vääjäämättä problemaattista mahdollisuuksien tasa-arvon kannalta. Uramenestysilmion ymmärtäminen on merkityksellistä niin yksilön, organisaation kuin yhteiskunnan kannalta. Se tarjoaa hyvän strategisen työkalun niin yksilön omalle urajohtamiselle, organisaatioiden henkilöstöjohtamiselle ja menestykselle kuin tehokkaalle yhteiskunnallisten resurssien käytölle.

TPYET subjektiivisen uramenestyksen mittana tarjoaa modernin ja ajankohtaisen tavan tarkastella työtä, uraa ja perhettä sekä niiden suhdetta yhteen kietoutuneena kokonaisuutena. Hyvä ja tasapainoinen elämä on monelle työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen kanssa kamppailevalle ihmiselle arvoasteikossa korkealla. Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät kysymykset ovat olleet jo pitkään yhteiskunta-, perhe- ja tasa-arvopoliittisella agendalla Suomessa. Perheiden hyvinvointi ja työn tuottavuus ovat Suomelle tärkeitä - niillä ajatellaan olevan paitsi tekemistä toinen toistensa kanssa niin olennainen merkitys koko yhteiskuntamme hyvinvoinnille.

Liikunta-alalla työhön ja perheeseen liittyvät kysymykset eivät kuitenkaan ole olleet erityisenä keskustelun kohteena. Jatkossa olisi tarpeellista pysähtyä pohtimaan näitä erityisesti oman alan haasteiden ja mahdollisuuksien kannalta. Onko perinteisesti maskuliinisella liikunta-alalla työn tekemisen tavat ja rakenteet modernisoitu työn ja perheen yhteensovittamista tukeviksi? Salliiko asenneilmapiiri digitaalisen aikakautemme mahdollistamien joustavien työn tekemisen tapojen täysimääräisen hyödyntämisen? Tässä muutama kysymys, joista keskustelua on perusteltua lähteä virittämään - niin mahdollisuuksien tasa-arvon kuin molempien sukupuolten elämän tasapainon sekä työn tehokkuuden parantamiseksi.

Tällä tutkimuksella on sekä vahvuuksia että rajoitteita. Yksi keskeinen vahvuus on sen hyvä yleistettävyyys julkisen ja kolmannen sektorin liikuntajohtajiin Suomessa. Kysely lähetettiin koko kohderyhmälle ja vastausprosentti oli hyvä. Yksi tutkimuksen rajoitteista on, että käytössä oli yhden kysymyksen mittari TPYET:n kohdalla. Yhden kysymyksen mittareita on kuitenkin käytetty aihepiiriin aiemmissa tutkimuksissa (esim. Clarke ja kumppanit, 2004). Keskeinen syy yhden kysymyksen mittarin käyttöön tässä tutkimuksessa oli validin mittarin puute sekä tarve luoda yleiskuva asiasta.

Aiempi tutkimus ei ole löytänyt yhteisymmärrystä luotettavasta monikohtaisesta mittarista (ks. Clarke, et al., 2004; Grzywacz ja Carlson, 2007). Grzywaczin ja Carlsonin (2007) mukaan siihen asti, kun ei ole yhteistä käsitystä muuttujan operationalisoimiseksi, voidaan käyttää vastaajien yleistä käsitystä asiasta heijastelevaa yhden kysymyksen mittaria (Emt.). Mittareiden validointiprosessi eli se, että mittari mittaa sitä mitä sen pitäisi mitata, kestää usein pitkän ajan. Uusien mittareiden kehittäminen on kuitenkin arvokasta uramenestysteorian ja -tutkimuksen kehittämisen kannalta (Heslin, 2005).

Kaiken kaikkiaan tuloksiin ja niiden tulkintaan nais- ja miesliikuntajohtajien subjektiivisesta uramenestyksestä eli TPYET:sta ja sen yhteyksistä uramenestystekijöihin on syytä suhtautua varauksella. Aiheesta tarvitaan jatkotutkimusta, jossa syvennetään tarkastelua käyttämällä monipuolisempaa TPYET:n määritelmää ja yksityiskohtaisempaa mittaria kuin mitä tässä käytettiin. Samalla olisi hyödyllistä käyttää analyysivälineinä monipuolisempia työ- ja perhetutkimuksen käsitteitä, johon tässä aihepiiriä avaavassa uramenestystutkimuksessa ei ollut mahdollisuutta. Myös uramenestystutkimus saattaa olla jo edennyt TPYET-indikaattorin tutkimisessa, koska orastavaa kiinnostusta oli selvästi havaittavissa jo tätä tutkimusta tehdessä.

Lähteet

- Aalto-Nevalainen, P., 2018. Vertaileva tutkimus nais- ja miesjohtajien uramenestyksestä liikunta-alalla. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä Studies in Business and Economics 187.
- Baruch, Y., 2004. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths – organizational and individual perspectives, *Career Development International*, 9(1), 58–73.
- Biese, I., 2017. Opting out and in. On women's careers and new lifestyles. London: Routledge.
- Callanan, G.A., 2003. What price career success? *Career Development International*, 8(3), 126–133.
- Christiansen, L., Lin, H., Pereira, J., Topalova, P. ja Turk, R., 2016. Gender diversity in senior positions and firm performance: evidence from Europe. IMF Working Papers.
- Clark, S., 2000. Work/family border theory: a new theory of work/family balance, *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Clarke, M., Koch, L. ja Hill, E., 2004. The work-family interface: differentiating balance and fit, *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 121–140.
- Dixon, M.A. ja Bruening, J.E., 2005. Perspectives on work-family conflict in Sport: an integrated approach, *Sport Management Review*, 8(3), 227–253.
- Eby, L.T., Casper, W.J., Lockwood, A., Bordeaux, C. ja Brinley, A., 2005. Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980–2002), *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124–197.
- European Commission 2007. White paper on sport.
- Global Gender Gap Report, 2018. World economic forum. Saatavilla [www-muodossa: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>](https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018) [24.8.2019].
- Grzywacz, J., Almeida, D. ja McDonald, D., 2002. Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force, *Family Relations*, 51(1), 28–36.
- Grzywacz, J.G. ja Carlson, D.S., 2007. Conceptualizing work-family balance: implications for practice and research, *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471.

- Hall, D.T., 1996. The career is dead – long live the career: a relational approach to careers. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hallitusohjelma 2019. Osallistava ja osaava Suomi – Sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Pääministeri Antti Rinteen hallitusohjelma. Ratkaisujen Suomi. Valtioneuvoston julkaisuja 23/2019.
- Heikkinen, S., 2015. (In)Significant others: the role of the spouse in women and men managers' careers in Finland. Academic dissertation. Jyväskylä Studies in Business and Economics 158.
- Helldán, A. ja Helakorpi, S., 2015. Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytyminen ja terveys, kevät 2014. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen raportteja 6/2015.
- Heslin, P., 2005. Conceptualizing and evaluating career success, *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113–136.
- Heslin, P. ja Turban, D., 2016. Enabling career success as an emergent process, *Organizational Dynamics*, 45(3), 155–164.
- Hewlett, S.A., ja Luce, C.B., 2005. Off-ramps and on-ramps: keeping talented women on the road to success, *Harvard Business Review*, 83(3), 43–54.
- Hopkins, M. ja O'Neil, D., 2007. Women and success: dilemmas and opportunities. Teoksessa D. Bilimoria ja S. Piderit, toim. Handbook on women in business and management. Northampton: Edward Elgar Publishing, pp. 132–153.
- Judge, T.A., Cable, D.M., Boudreau, J.W. ja Bretz, R.D. Jr., 1995. An empirical investigation of the predictors of executive career success, *Personnel Psychology*, 48(3), 485–519.
- Julkunen, R., 2010. Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Tampere: Vastapaino.
- Kangas, E., Lämsä A-M. ja Heikkinen S., 2017. Father managers (un)doing traditional masculinity. Teoksessa A. Pilinska, toim. Fatherhood in contemporary discourse – focus on fathers. Cambridge Scholars Publishing, UK, pp. 17–30.
- Kark, R., 2004. The transformational leader: who is (s) he? A feminist perspective, *Journal of Organizational Change Management*, 17(2), 160–176.
- Keski-Petäjä, M. ja Katainen, A., 2015. Miehet ylliedustettuina johtotehtävissä ja työelämän ulkopuolella. Tieto & Trendit 29.10.2015. Tilastokeskus. Saatavilla [www-muodossa: <http://tietotrendit.stat.fi>](http://tietotrendit.stat.fi) [27.1.2017].
- Kirchmeyer, C., 1998. Determinants of managerial success: evidence and explanation of male/female differences, *Journal of Management*, 24(6), 673–692.

- Koskinen-Sandberg, P., 2016. The politics of gender pay equity. Policy mechanisms, institutionalised underevaluation, and non-decisionmaking. Academic dissertation. Publications of the Hanken School of Economics Nr 305.
- Kotiranta, A., Kovalainen, A. ja Rouvinen, P., 2007. Naisten johtamat yritykset ja kannattavuus. EVA analyysi No. 3.
- Lainiala, L., 2014. Perhepolitiikka kriisin aikana. Perhebarometri. Väestöntutkimuslaitoksen katsauksia E48/2014.
- Lyness, K. ja Judiesch, M., 2008. Can a manager have a life and a career? International and multisource perspectives on work-life balance and career advancement potential, *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 789–805.
- Lämsä, A-M. ja Louvrier, J., 2014. Työpaikan tasa-arvo on vastuullisuutta, *Yritysetiikka*, 6(1), 28–39.
- Mayrhofer, W., Briscoe, J.P., Hall, D.T., Dickmann, M., Dries, N., Dysvik, A., Kaše, R., Parry, E. & Unite, J., 2016. Career success across the globe: insights from the 5C project, *Organizational Dynamics*, 45(3), 197–205.
- Melamed, T., 1995. Career success: the moderating effect of gender, *Journal of Vocational Behavior*, 47(1), 35–60.
- Mäkelä, L., 2016. Work-life interaction among international business travelers. Academic dissertation. Acta Universitatis Tamperensis 2123.
- Ng, T.W.H., Eby, L.T., Sorensen, K.L. ja Feldman, D.C., 2005. Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis, *Personnel Psychology*, 58(2), 367–408.
- O’Neil, D.A., Bilimoria, D. ja Saatcioglu, A., 2004. Women’s career types: attributions of satisfaction with career success, *Career Development International*, 9(5), 478–500.
- Ojanen, M., 2016. Työn ja perheen ristiriidat, sairauspoissaolot ja avioeroriski suomalaisilla palkansaajilla. Akateeminen väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis 2249.
- Palkkarakenne-tilasto, 2017. Tietokantataulukko: Koko-aikaisten palkansaaajien lukumäärät ja kokonaisansiot kuukaudessa ammattiluokituksen (AML 2010), työnantajasektorin ja sukupuolen mukaan vuosina 2013–2015. Tilastokeskus, 30.1.2017.
- Raijas, A. ja Wilska, T.A., 2007. Huolenpitoa ja jakamista – rahan ja ajan jakautuminen suomalaisissa lapsiperheissä. Työselosteita ja esitelmää 104. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus.

- Ruppanner, L. ja Huffman, M.L., 2013. Blurred boundaries: gender and work-family interference in cross-national context, *Work and Occupations*, 41(2), 210–236.
- Salmi, M. ja Lammi-Taskula, J., 2014. Työn ja perheen yhteensovittaminen hyvinvoinnin tekijänä. Teoksessa Lammi-Taskula, J. & Karvonen, S., toim. Lapsiperheiden hyvinvointi, pp. 38–51.
- Schein, E.H., 1978. *Career dynamics: matching individual and organizational needs*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Shen, Y., Demel, B., Unite, J., Briscoe, J.P., Hall, D.T., Chudzikowski, K., Mayrhofer, W., Abdul-Ghani, R., Bogicevic Milikic, B., Colorado, O., Fei, Z., Las Heras, M., Ogliastri, E., Pazy, A., Poon, J.M.L., Shefer, D., Taniguchi, M. ja Zikic, J., 2015. Career success across 11 countries: implications for international human resource management, *The International Journal of Human Resource Management*, 26(13), 1753–1778.
- Sotkanet, 2018. Tilastotietoja suomalaisten terveydestä ja hyvinvoinnista. Vapaa-ajan liikuntaa harrastamattomien osuus. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.
- Sturges, J., 1999. What it means to succeed: personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages, *British Journal of Management*, 10(3), 239–252.
- Sutela, H. ja Lehto, A-M., 2014. *Työolojen muutokset 1997–2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tasa-arvobarometri, 2018. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018.
- Tilastokeskus, 2018. Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018.
- Turpeinen, S. ja Hakamäki, M., toim., 2018. Liikunta ja tasa-arvo 2017. Katsaus sukupuolten tasa-arvon nykytilaan liikunta-alalla. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:6.
- Työssäkäyntitilasto, 2017. Tietokantataulukko 061 Työlliset ammattiryhmän, sukupuolen, iän ja vuoden mukaan 2010–2014. Tilastokeskus, 30.1.2017.
- Voydanoff, P., 2005. Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance, A demands and resources approach, *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822–836.

2.4 Isät, työelämä ja tasa-arvo: miesten tasa-arvoisen vanhemmuuden edistäminen organisaatioissa

Emilia Kangas

Johdanto

Yhdeksi tasa-arvoista työelämää estäväksi käytännöksi on tunnistettu naisten suuremmat hoivavastuut. Vaikka Suomessa jaettu vanhemmuus on yleinen käsite, naiset käytännössä kantavat edelleen päävastuun lasten hoivatyöstä. Tästä näkökulmasta tasa-arvo ei toteudu työelämässämme. Miesten ja naisten välinen tasa-arvo työelämässä ei kuitenkaan edisty vain keskittymällä naisten tasa-arvoisiin uramahdollisuuksiin. Huomiota pitää kääntää myös miesten tasa-arvoisen vanhemmuuden mahdollisuuksiin työelämässä.

Yhdeksi keskeiseksi esteeksi tasa-arvoisen vanhemmuuden edistymiselle työelämätasolla on tunnistettu organisaatioissa elävä kulttuuri, joka ei huomioi isyyttä samoin tavoin kuin äitiyttä. Äitiyden ajatellaan vaikuttavan työelämään, mutta isyyden ei. Toisin sanoen, organisaatioiden käytännöt ja toimintamallit tukevat edelleen vahvasti perinteistä miehen leiväntuojaroolia eli sitä, että miehen vastuu on ennen kaikkea tuoda elanto perheelle. Tällainen kulttuuri ei kannusta miehiä osallistumaan vahvemmin vanhemmuuden hoivavastuisiin vaan ennemminkin kiinnittävät miehet vahvemmin työelämään kuin perhe-elämään. Vaikka 'uusi isyys', tarkoittaen osallistuvampaa ja hoivaavampaa isyyttä, on vahva diskurssi yhteiskunnassa - työelämässä se on ennemminkin retorinen idea kuin todellisuutta (Blumen, 2015; Kangas ym., 2017). Todellisuudessa monissa organisaatioissa ihaillaan edelleen työntekijää, joka on valmis pitkiin työpäiviin, ja jolla ei ole työelämän ulkopuolisia velvoitteita rajoittamassa työntekoa (Acker, 2011). Tällainen ajatus hyvästä työntekijästä ei ole helposti yhdistettävissä osallistuvan tai kokonaisvaltaisen isyyden malleihin. Isät voivatkin työelämässä joutua tilanteeseen, jossa heidän pitää valita ollako arvostettu työntekijä vai tasa-arvoinen vanhempi ja kokonaisvaltainen isä. Miesten vahva osallistumien työelämään onkin nähty keskeisimpänä syynä isien etääntymiselle perhe-elämän vastuista (Marsiglio & Roy, 2012).

Miesten etääntyminen tai töihin katoaminen ei kuitenkaan ole vain yksittäisen miehen strategia vältellä perhe-elämän vastuuta. Tutkimusten mukaan miehet, jotka ovat yrittäneet pitää vanhempainvapaita tai hyödyntää joustavia työaikoja ovat kohdanneet melko negatiivista vastaanottoa työpaikoillaan. Monissa miesten työ-perhesuhdetta tutkineissa tutkimuksissa (esim. Gatrell, 2007; Holter, 2007; Lewis et al., 2009) keskeinen tulos on ollut, että isät, jotka ovat pyrkineet osallistuvampaan isyyteen vähentämällä esimerkiksi työtuntejaan ovat kohdanneet työpaikoillaan vastustusta. Eräässä eurooppalaisia miehiä koskevasta laajasta tutkimuksesta käy ilmi, että miehet, jotka osallistuvat aktiivisesti lasten hoivaan kohtaavat epävarmuutta työllisyydessä ja uramahdollisuuksissa tai vastaavasti kokevat vaikeutta yhdistää työ- ja perhevelvoitteet, kun taas miehet, jotka tekevät ylitöitä ja ulkoistavat hoivavastuita näyttävät päässeensä hyvään tulotasoon sekä parempiin uramahdollisuuksiin (Halryno, 2009).

Omassa miesjohtajien työ-perhetutkimuksessa (Kangas ym., 2016) tunnistimme myös neljä erilaista isyyystyyppiä, näitä ovat ansaitsija-isyyys, lapsen sitoutumaton isyyys, isyyden parhaat palat ja kokonaisvaltainen isyyys. Ansaitija isyyys kuvaa miehiä, jotka ovat ensi sijassa johtajia ja joiden vanhemmuus on ennen kaikkea hyvän elannon tuomista perheelle. Ansaitija isyyteen liittyy vahvasti myös naisen ja miehen selkeät roolit, nainen näyttäytyy vahvana toimijana kotona, kun mies taas vastaavasti työelämässä. Ansaitija-isä ei aktiivisesti osallistu hoivaan mutta voi esimerkiksi neuvoa lapsia uravalinnoissa myöhemmin elämässä. Näin, isyyden tehtäväksi ei muodostukaan hoivan antaminen vaan vastuu kasvattaa lapsista hyviä kansalaisia.

Toinen, lapsen sitoutumaton isyyystyyppi on edellistä vielä heikommin sitoutunut lapsiinsa. Tälle isyystyyppille työ ja ura ovat selkeästi ykkösprioriteetit elämässä. Samaan aikaan nämä miehet kuitenkin kertovat kannattavansa tasa-arvoa työelämässä, heidän mielestään sukupuoli ei saisi vaikuttaa naisten ja miesten uramahdollisuuksiin. Voidaankin olettaa, että nämä miehet eivät ole joutuneet miettimään lasten vaikutusta työntekoon ja uraan koska eivät ole itse ottaneet vastuuta lastensa hoivasta. Tällöin tasa-arvon kannattaminen kohdistuu vain työelämään mutta ei niinkään kodin piiriin.

Kolmannessa, isyyden parhaat palat tyyppissä keskiössä on isän lämmin suhde lapsiin ja lasten suuri merkitys miehelle. Näiden miesten isyyteen kuuluu vahvasti lasten kanssa harrastaminen ja yhdessäolo. Miehet ovat kuitenkin tiukemmin kiinni työelämässä kuin kotona, arkiset koti- ja hoivatyöt hoitavat pääosin puoliso. Näin ollen, miehet eivät näytä varsinaisesti pyrkivän tasa-arvoon kodinpiirissä vaan he ikään kuin valitsevat vain hauskimmat vanhemmuuden vastuut kuten lasten kanssa harrastamisen. Nämä miehet kuitenkin sanovat lastensaannin vaikuttaneen heidän uraansa ja johtamiseensa. Miehet kokevat, että lastensaaminen on tehnyt heistä ihmisläheisempiä johtajia.

Neljäs isyyystyyppi on kokonaisvaltainen isyyys, joka tuo esiin uudenlaisen läsnä olevan ja isyyteensä sitoutuneen miehen. Tämänkaltaisessa isyydessä miesten vanhemmuus näyttäytyy hyvin samanlaisena kuin äitiys on totuttu näkemään. Isät osallistuvat aktiivisesti lasten kasvatukseen ja hoitoon. Nämä miehet ovat myös tehneet uraratkaisuja perheen edun nimissä, he ovat esimerkiksi siirtyneet pois paljon matkustusta vaativista töistä voidakseen olla enemmän läsnä lastensa elämässä. Miehet myös peilaavat johtajuutta suhteessa isyyteen ja löytävät siitä yhtymäkohtia. Miehet kertovat miten vanhemmuus antaa johtamistyöhön uudenlaisia näkökulmia, he ymmärtävät ja osaavat tukea paremmin perheellisiä alaisiaan.

Sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuukin näissä isyystyypeissä hyvin eri tavoin. Siinä missä kokonaisvaltainen isyyystyyppi pyrkii tasa-arvoon sekä työ- että perheasioissa niin ansaitija-isyyystyyppi painottaa oman uransa ensisijaisuutta suhteessa puolisonsa uraan. Tämä isyyystyyppi vahvistaa myös perinteisiä naisten ja miesten sukupuolirooleja eikä näin ollen pyri tasa-arvoon sen paremmin kodin kuin työelämänsä piirissä. Isyyden parhaat palat tyyppin tasa-arvokäsitys on aika lähellä edellistä: miehet jättävät hoivavastuun pääosin äidille ja hoitavat itse enemmän leikittävän ja harrastavan vanhemman roolia. Vaikka tämä isyyystyyppi vahvistaa miehen ja lapsen suhdetta ei se suuremmin edistä tasa-arvoista vanhemmuutta hoivan jaon näkökulmasta. Lapsen sitoutumaton isyyystyyppi taas rakentaa kuvaa tasa-arvoisesta työelämästä, jossa naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet rakentaa uraa. Tälle isyystyyppille lastenhoivaan liittyvät tasa-arvo kysymykset eivät kuitenkaan näyttäydy ollenkaan työelämään kuuluviksi asioiksi. Näin ollen, ajatus tasa-arvoisesta työelämästä jää aika kapeaksi.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella on pääteltävissä, että suomalaisessa työelämässä elää vielä melko suurelta osin perinteinen maskuliininen kulttuuri, jossa

täydellinen työlle omistautuminen on hyvin korkealle arvostettua, etenkin johtajien keskuudessa. Vain yksi tutkimuksessa tunnistettu isyyystyyppi yhdisti kokonaisvaltaisen isyyden ja vaativan johtamistyön. Tällaisessa kontekstissa miesten hoivaavalle ja osallistuvalla vanhemmuudella voi olla vaikea löytää tukea. Vaikka kokonaisvaltainen isyyystyyppi tuo esille kokonaisvaltaisen isyyden mahdollisuuden myös johtajuuden kentillä ja siten horjuttaa perinteistä maskuliinisuutta johtajuudessa, näyttäytyy isyys yhä edelleen pääosin sekundaarisena vanhemmuutena, päävastuu lasten hoivasta ajatellaan kuuluvan naisille.

Vuoden 2017 tasa-arvobarometrin mukaan perhevapaille jääminen arvioidaan edelleen helpommaksi naisille kuin miehille, näin erityisesti yksityisen sektorin palkansaajien keskuudessa (Hokka, 2018). Huomioitavaa on myös, että erityisesti pidemmille hoitovapaille jäämisen arvioivat helpommaksi naiset kuin miehet (Hokka, 2018). Kelan tilastojen mukaan yksi viidesosa suomalaisista isistä ei käytä mitään vanhempainvapaita (Kela, 2017). Isien osuus kaikista käytetyistä vanhempainrahopäivistä on edelleen alle 10 prosenttia, ja vapaasti jaettava vanhempainvapaata tai kotihoidon tukea käyttävät lähes yksinomaan äidit (Närvi, 2018). Näillä luvuilla Suomi jää myös hännänpitäjäksi muihin Pohjoismaihin verrattaessa (Cederström, 2019).

Närven (2018) isien perhevapaiden käyttöä koskevan tutkimuksen mukaan työtilanteet ja työkiireet ovat melko yleisiä miesten kokemia esteitä perhevapaiden käytölle. Tutkimuksen mukaan moni isä koki pitkät poissaolot hankalina. Lyhyisiin isyysvapaisiin työpaikoilla sen sijaan suhtauduttiin myönteisesti niin kollegoiden, kun esimiestenkin osalta (Närvi, 2018). Tasa-arvoisen vanhemmuuden näkökulmasta ongelmana kuitenkin on että, miehille ajatellaan kuuluvaksi vain miehille nimetyt isyysvapaat, kun taas vanhempainvapaa näyttäytyy yhä edelleen äideille kuuluvana. Isien pidemmät vapaat eli esimerkiksi vanhempainvapaan tai hoitovapaan jakaminen puolison kanssa näyttäytyy ylimääräisinä, erikseen neuvoteltavina asioina (Närvi, 2018). Tästä näkökulmasta katsottuna, ainoa tapa lisätä miesten osuutta vanhempainvapaiden käytössä ja näin edistää tasa-arvoisempaa vanhemmuutta on kiintiöidä isille suurempia osuuksia vanhempainvapaasta.

Kaiken kaikkiaan näyttää siltä, että vaikka kokonaisvaltainen, osallistuva ja hoivaava isyys on saanut aikaisempaa enemmän tilaa myös työelämän keskusteluissa - käytännössä työelämän vaatimukset eivät ole vielä yhteensopivia hoivaavan isyyden kanssa. Työelämässä isät, jotka haluavat toteuttaa osallistuvaa tai kokonaisvaltaista isyyttä voivatkin joutua kamppailemaan vastakkaisten vaatimusten välissä (Brandth & Kvande, 2016; Halrynjo, 2009; Saltee, 2012). Työelämä odottaa vahvaa työhön sitoutumista, kun taas sosiaalinen paine odottaa miehiltä entistä aktiivisempaa ja osallistuvampaa isyyttä. Marsiglion ja Royn (2012) toteavatkin, että sekä työpaikat että julkinen politiikka ovat epäonnistuneet tukemaan miehiä uudessa tilanteessa, jossa heiltä odotetaan sekä perinteistä leiväntuotaja isyyttä, että osallistuvaa isyyttä.

Jos miesten tasa-arvoista vanhemmuutta halutaan edistää työelämässä, tarvitaankin edelläkävijä organisaatioita, jotka avoimesti liputtavat myös miesten tasapainoisen työ-perhesuhteen puolesta. Erityisesti business elämässä, jossa taloudelliset näkökulmat ovat keskeisiä, on erittäin olennaista nostaa esiin, että toimiva työ-perhesuhde on hyödyllistä niin miehille, perheille kuin organisaatiollekin. Perheystävällisten käytäntöjen onkin todettu mm. vähentävän työ-perhe konflikteja, lisäävän työtyytyväisyyttä ja tehokkuutta, vähentävän poissaoloja ja sitouttamattomuutta, sekä lisäävän motivaatiota ja työn mielekkyyttä (Thompson ym. 1999; Las Heras ym. 2015). Perheystävällinen organisaatio ei näe perhettä rasitteena tai esteenä uralle vaan ennemminkin voimavarana. Jatkossa perheystävällisyys keskusteluissa pitäisi kuitenkin

aikaisempaa enemmän nostaa esiin myös sukupuoli kysymykset. Kuten tutkimuksista käy ilmi, perheeseen liittyvät joustot ja muut perheystävälliset käytännöt assosioidaan yhä edelleen vahvemmin naisiin kuin miehiin liittyviksi. Äitiyden ajattelu on ensisijaisena vanhemmuutena kuitenkin rajoittaa sekä naisten uramahdollisuuksia kuin miesten tasa-arvoista vanhemmuutta työelämän kontekstissa. Näin ollen, jos miesten tasa-arvoista vanhemmuutta halutaan edistää työelämässä, pitäisi isyys ajatella samanarvoisena ja yhtä huomioitavana vanhemmuutena kuin äitiys.

Miesten tasa-arvoisen vanhemmuuden edistäminen organisaatiossa

Organisaatioiden, jotka haluavat edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä miesten tasa-arvoista vanhemmuutta tukemalla kannattaa aloittaa kiinnittämällä huomio seuraaviin kolmeen kohtaan:

Tunnista erot ja tue muutosta

Organisaatioilla on tapana pyrkiä mahdollisimman neutraaliin kieleen liittyen tasa-arvo- ja perhekysymyksiin. Tosi asiassa, isien ja äitien tavat toimia työ-perhesuhteissa eroavat suurestikin joissakin asioissa, kuten vanhempainvapaiden käytössä. Työnantajan tulisi keskustella avoimesti sekä naisten että miesten työ-perhesuhteesta ja niihin liittyvistä käytännöistä organisaation sisällä. Vaikka työnantajan ei ole sopivaa ohjata tai neuvoa työntekijöitä henkilökohtaisissa asioissa kuten vanhempainvapaisissa tai muissa työelämän joustoissa, voidaan organisaatioissa nostaa esiin asioita, joissa miesten ja naisten tavat toimia eroavat ja siten aiheuttavat mahdollisesti tasa-arvon toteutumisen näkökulmasta haasteita. Ilman erojen tunnistamista ja tunnustamista niihin on vaikea saada muutosta. Organisaatiossa kannattaa tarkastella mm. omien työntekijöiden vanhempainvapaiden ja muiden joustojen käytön sukupuolijakaumaa. Jos jakauma on hyvin epäsuhtainen organisaation kannattaisi ottaa tämä avoimesti esille ja samalla viestiä organisaation halusta tukea sekä naisten että miesten tasapainosta työ-perhesuhdetta sekä vahvistaa tietoisuutta miestyöntekijöiden yhdenvertaisista oikeuksista työ-perhe-elämän joustoihin, kuten vanhempainvapaisiin.

Pura stereotyyppisiä isyyksille

Organisaatioissa olisi hyvä pitää esillä ihmisten moninaisuutta niin vanhemmuudessa kuin muissakin asioissa. Kaikessa organisaation viestinnässä (virallinen ja epävirallinen) pyrkiä ennemminkin purkamaan perinteisiä sukupuolistereotypioita kuin ylläpitämään näitä. Erityisesti isyyteen liittyy yhä edelleen toissijaisuuden ajatus, varsinkin pienten lasten hoivaan kohdalla. Organisaatioiden kannattaisikin tarkistaa sekä työ-perhesuhteen liittyvien ohjeistuksiensa kirjoitusmuodot, että kuvastot etteivät ne tarpeettomasti lisää sukupuolistereotypioita. Lisäksi, jos esimerkiksi organisaatiossa on miehiä, jotka ovat pitäneet pitkiä vanhempainvapaita heiltä voi pyytää pientä tekstiä kokemuksistaan johonkin organisaation viestintäkanavaan. Samalla täytyy kuitenkin välttää näiden kertomusten 'sankaritarinamaisuutta', miesten kokemusten esille nostamisen tarkoituksena on hoivaavan isyyden normalisointi eli saada isien hoivaava vanhemmuus yhtä normaaliksi asiaksi kuin äitien hoivaava vanhemmuus eikä suinkaan tehdä isistä supersiisiä.

Luovu perinteisestä maskuliinisesta organisaatiokulttuurista

Yhdeksi keskeisemmäksi esteeksi miesten tasa-arvoisen ja kokonaisvaltaisen isyyden toteutumiselle on todettu maskuliinisten toimintatapojen kuten pitkien työpäivien ja

täydellisen työlle omistautumisen arvostaminen työelämässä. Miehiltä odotetaan, ehkä vielä naisia enemmän muun elämän joustamista työn ehdoilla. Naisten kohdalla esimerkiksi pidemmät perhevapaat ovat ikään kuin itsestäänselvyys (vaikka he itse eivät näin ajattelisi) mutta miehille näitä pidempiä perhevapaita ei optioida. Mieheen, joka esimerkiksi pitää pidempiä vanhempainvapaita tai tekee lyhennettyä työaikaa, voidaan liittää mm. kunnianhimottomuus, koska hän ei toimi ns. mies ideaalin mukaan vaan asettaa perhe-elämän työn edelle.

Organisaatioissa olisikin hyvä pysähtyä miettimään, millaista työnteon tapaa työyhteisössä tuetaan. Halutaanko organisaatiossa, että vain niitä ihmisiä arvostetaan, jotka ovat aina työnantajan käytettävissä vai halutaanko kiinnittää huomiota ihmisten kokonaisvaltaisuuden tukemiseen ja arvostamiseen. Organisaatioiden kannattaisi nähdä niin miesten kuin naistenkin tasapainoinen työ-perhesuhde työntekijän voimavarana, jota organisaation tulee tukea. Nykytyömarkkinoilla, etenkin tietointensiivisillä aloilla työntekijät ovat yhä kasvavassa määrin etsimässä työpaikkoja ja uramahdollisuuksia, jossa he voivat onnistuneesti yhdistää sekä työn että muun elämän. Arvostamalla miehiä (sekä naisia), jotka osaavat yhdistää sekä työ- että hoivavastuut, ei ainoastaan lisätä olemassa olevien työntekijöiden hyvinvointia vaan samalla organisaatiot viestivät vastuullisuudesta, mikä lisää organisaation kiinnostavuutta myös potentiaalisten uusien työntekijöiden silmissä.

Lähteet

- Acker, J. (2011). Theorizing gender, race, and class in organizations. In: Jeanes, E. et al. (eds) *Handbook of Gender, Work, and Organization*, UK: John Wiley & Sons, 65-80.
- Blumen, O. (2015). Employee benefits and high-tech fatherhood. *Journal of Managerial Psychology*, 30(5), 535-549.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2016). Fathers and flexible parental leave. *Work, Employment and Society*, 30, 2, 275-290.
- Cederström, C. (2019). *State of Nordic Fathers*. Nordic Council of Ministers 2019. Copenhagen.
- Gatrell, C. (2007). Whose child is it anyway? The negotiation of paternal entitlements within marriage. *The Sociological Review*, 55(2), 352–372.
- Halrynjo, S. (2009). Men's work-life conflict: career, care and self-realization: patterns of privileges and dilemmas. *Gender, Work & Organization*, 16, 1, 98-125.
- Hokka, P. (2018). Työn ja perheen yhteensovittaminen. *Tasa-arvobarometri 2017*, Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018, 81-95.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3932-5>
- Holter, O.G. (2007). Men's work and family reconciliation in Europe. *Men and Masculinities*, 9, 4, 425-456.
- Kangas, E., Lämsä, A-M. & Heikkinen, S. (2016). *Miesjohtajien isyysdiskurssit. Työelämän Tutkimus* 14(3), 257-275.
- Kangas, E., Lämsä, A-M. & Heikkinen, S. (2017). *Father Managers (Un)Doing Traditional Masculinity*. Teoksessa Anna Pilinska (toim.) *Fatherhood in Contemporary Discourse – Focus on Fathers*, Cambridge Scholars Publishing, UK: 17-30.
- Kela (2017). The Social Insurance Institution of Finland. Available online at. <http://www.kela.fi/perhevapaat-tietopaketti>
- Las Heras, M., Bosch, M. J., & Raes, A. M. (2015). Sequential mediation among family friendly culture and outcomes. *Journal of Business Research*, 68(11), 2366–2373.
- Lewis, S., Brannen, J., & Nilsen, A. (2009). *Work, families and organisations in transition*. London, UK: Policy Press.

- Marsiglio, W. & Roy, K. (2012). *Nurturing Dads. Social Initiatives for Contemporary Fatherhood*. New York: Russell Sage Foundation. doi: 10.1111/j.1468-0432.2006.00307.x
- Närvi, J. (2018). *Isä hoitaa vai hoitaako?* Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Sallee, M. W. (2012). The ideal worker or the ideal father: Organizational structures and culture in the gendered university. *Research in Higher Education*, 53(7), 782–802.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work–family benefits are not enough: The influence of work–family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392–415.

2.5 Perheystävällinen työpaikka -ohjelma Suomeen

Anna Kokko

Perheystävällinen työpaikka -ohjelmaa alettiin ideoida Väestöliitossa 2010-luvun vaihteessa, kun todettiin tarve saada Suomeenkin erityinen tunnus niille työnantajille, jotka toimivat perheen ja työn yhteensovittamisessa kiitettävällä tavalla. Tunnuksen saaneet voivat olla esimerkkejä muille yrityksille ja organisaatioille, jotka haluavat kehittää sosiaalista vastuullisuuttaan ja tukea henkilöstönsä ja heidän perheenjäsentensä hyvinvointia.

Ohjelmassa lähdettiin liikkeelle työn ja perheen tasapainon rakentamisesta ja tyytyväisyyden tukemisesta eri elämänalueilla. Näillä ehkäistään työ ja perhe -konflikteja (Byron, 2005) ja tuetaan muun muassa tasa-arvon toteutumista (Hearn 2019). Ohjelman rakentamista pohjustettiin sekä tutkimus- että kehittämishankkeiden, alan kirjallisuuden ja käytännön kehittämistyön kautta (Kokko 2012; Kokko 2013). Tutkimuskirjallisuutta käsitellään tarkemmin tämän artikkelin luvussa 6.

Perheystävällisyyden kehittämisestä kerättiin Väestöliitossa kokemusta useista hankkeista 2010-luvun aikana. Lopullinen ohjelma sai muotonsa vuosina 2015-2018. Valmis Perheystävällinen työpaikka -ohjelma ja tunnus julkistettiin lokakuussa 2017. Ensimmäiset tunnukset jaettiin marraskuussa 2017. Vuoden 2020 alkuun mennessä yhteensä 10 työnantajaa on saanut Perheystävällinen työpaikka -tunnuksen. Tunnus rekisteröitiin keväällä 2018 virallisesti Väestöliitolle.

Perheystävällinen työpaikka -ohjelmaan on liittynyt 2020-luvun alkuun mennessä kymmeniä työnantajia Suomesta muun muassa kaupan, teknologian ja taloushallinnon aloilta, sosiaali- ja terveysalan organisaatioista, perhejärjestöistä ja kunnista. Perheystävällinen työpaikka -ohjelman piirissä on ollut vuosien aikana kymmeniä tuhansia henkilöitä eri työpaikoilta. Heidän kauttaan vaikutus leviää satoihin tuhansiin lapsiin ja muihin perheenjäseniin.

Perheystävällinen työpaikka -ohjelman avulla työnantajia haastetaan tekemään konkreettisia ja pitkäkestoisia muutoksia perheen ja työn yhteensovittamisen tueksi. Tunnuksen avulla yritysten on mahdollista erottua tällä tavoin sosiaalisesti vastuullisina ja perhemyönteisinä organisaatioina. Käytännön tietoa tunnuksen saavuttamisesta löytyy nettisivulta: <https://www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo/perheystavallinen-tyopaikka-tunn/>.

Työpaikoilla ja työyhteisöissä yllättävän moni asia on ratkaistavissa pelisäännöillä ja linjauksilla, jotka voivat olla lakia tai yleissitovia työehtosopimuksia parempia tai laajempia. Esimerkiksi monissa periaatteissa ja käytännöissä, koskien etätyön tekoa, vuorotyötä tai lomanjakoa, voi olla isojakin yrityskohtaisia eroja.

Toisaalta yksilölliseen ja samalla tasapuoliseen kohteluun kuuluu, että samassa tai samantyyppisessä työ- ja perhe -tilanteessa ihmisiä kohdellaan työpaikalla samalla tavalla. Perheystävällisyyttä voi rinnastaa esteettömyyteen, josta hyötyvät paitsi ne, joilla on todellinen tarve esteettömään kulkemiseen, myös muut ihmiset eri elämäntilanteissa.

Perheystävällisellä työpaikalla:

- otetaan huomioon työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet osana työntekoa ja työpaikan käytäntöjä
- menetellään oikeudenmukaisesti, tasapuolisesti ja lainmukaisesti
- laaditaan ja päivitetään perheystävällisyyttä tukevia yhteisiä pelisääntöjä ja ohjeita, mahdollistetaan periaatteiden ja käytäntöjen lisäksi myös tilannekohtainen joustavuus
- tuetaan lähijohtajia ja henkilöstöhallintoa, liittyen työn ja muun elämän yhteensovittamisen haasteisiin ja mahdollisuuksiin
- kuunnellaan työntekijöiden ajatuksia ja ideoita
- luodaan yhdessä toimiva ja joustava työympäristö

Ks. myös Perheystävällisyyden periaatteet, Väestöliitto:

<https://www.vaestoliitto.fi/@Bin/2070552/Perheyst%C3%A4v%C3%A4llisenTy%C3%B6paikanPeriaatteet.pdf>

Tietoa työpaikan perheystävällisyydestä:

<http://www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo/perheystavallinen-tyopaikka/>

Tässä artikkelissa kerron tarkemmin Perheystävällinen työpaikka -ohjelman ja Tunnuksen synnystä kohti valtakunnallista kehittämisohjelmaa. Kuvaan kehittämistyötä yrityksissä ja mitä ohjelman toteuttaminen on opettanut perheystävällisyydestä. Käytän tiiviynä vuoksi sanaa yritys kuvaamaan kaikkia organisaatioita, myös julkiselta ja kolmannelta sektorilta. Esihenkilö-käsitettä käytän kaikista lähiesimiehistä/esimiehistä. Puhun Väestöliitosta konsernina kuvatessani ohjelman toteuttamista, vaikka vuoden 2019 alusta alkaen ohjelmassa on tehty työnjako: asiakastyö on tällä hetkellä osa Väestöliiton liiketoimintaa (oy) ja tunnuksen myöntäminen tapahtuu järjestön (ry) puolella. Yksittäisten toimijoiden sisäisiä kehitysprosesseja tai muita yrityskohtaisia luottamuksellisia asioita en voi luonnollisesti tässä käsitellä.

Inspiraatiota ja esimerkkejä muista ohjelmista ja maista

Ohjelman kehittämistä Suomeen taustoitettiin hakemalla esimerkkejä jo käytössä olevista auditointi- ja kehittämisohjelmista, sertifioinneista sekä yrityksille suunnatuista perheystävällisyyskilpailuista eri maista. Ideoidessamme ohjelmaa kysimme, voisiko työelämän laadun ja perhe-elämän tueksi kehittää jotain vastaavaa kuin esimerkiksi WWF kehitti luodessaan yritysten ympäristövastuullisuutta parantavan *Green Office* -sertifioinnin <https://wwf.fi/greenoffice/ymparistovastuuta-tyopaikoille/>.

Kilpailut: Iso-Britanniassa, Virossa ja Tanskassa on 2000-luvulla järjestetty kilpailuja perheystävällisyydessä. Kilpailuissa on ollut eri sarjoja ja kategorioita. Muun muassa Tanskassa perheystävällisyyttä on arvioitu erikseen suuryritysten, pienten ja keskiuurten yritysten sekä julkisen sektorin sarjoissa. Iso-Britannian kilpailussa <https://www.workingfamilies.org.uk/news/working-families-best-practice-awards->

2019/ palkintoja on jaettu yrityksille eri kategorioissa, kuten Best for Mothers, Best for Fathers, Best for Carers and Eldercare. Virossa on myös järjestetty 2000-luvulla työnantajille perheystävällisyyskilpailuja, mutta vuodesta 2017 alkaen on sielläkin kehitetty ohjelmatyypistä etenemismallia: *Peresõbralik tööandja märgise programm* <https://www.tooelu.ee/et/tooandjale/tootamist-toetavad-tegevused/peresobralik-tooandja/peresobraliku-tooandja-margis>.

Sertifointi: Kanadan Work Life Balance -standardi on ollut toistaiseksi kaikista löydetystä kansainvälisistä malleista tarkin sekä dokumenttien että kriteerien osalta. Sertifointiohjelman täytäntöönpanoa valvoo *Bureau de normalization du Québec (BNQ)*, jonka alaisuudessa on muutakin Quebecin hallintoalueen normien ja suositusten valvontaa. Lomakkeet, jotka organisaation on perheystävällisyytensä osoittamiseksi täytettävä, ovat erittäin yksityiskohtaisia. Käytössä on nelitasoinen asteikko: mitä paremmin yritys täyttää standardin kriteerit, sitä paremmin se sijoittuu ranking-asteikolla.

Auditointiprosessit: Lähimpinä Suomen ohjelmaa ovat olleet esimerkiksi Saksassa, Itävallassa ja Sloveniassa käytössä olevat perheystävällisyyden auditoinnit. Tutustuimme ohjelman suunnitteluvaiheessa näihin toimintamalleihin ja erityisesti Saksan auditointimateriaaleihin. Näissä maissa auditoinnissa on ollut kyse enemmän asiantuntijan osallistuvasta konsultoinnista kuin mihin Suomessa on ollut tarvetta päätyä: Suomessa päävastuu kehittämistyöstä on yrityksellä ja sen henkilöstöllä itsellään. Asiantuntija kommentoi dokumentteja sekä antaa tarvittaessa kehittämisideoita ja toimenpidesuosituksia yritykselle. Saksassa puolestaan ”*Der Auditprozess wird von qualifizierten Beraterinnen und Beratern betreut, die Ihr Unternehmen dabei unterstützen, familienfreundliche Maßnahmen zu definieren, zu evaluieren und zu planen*”, eli perheystävällisyyttä konsultoiva asiantuntija on Saksassa henkilökohtaisesti mukana kehittämistoimien suunnittelu- ja arviointityössä: <https://www.familieundberuf.at/audits/audit-berufundfamilie>.

Väestöliiton Perheystävällinen työpaikka -ohjelmaan kuuluu myös yrityksen dokumentaatiota ohjelman alkukartoituksessa ja kehittämissuunnitelmassa, mutta ne on pyritty laatimaan mahdollisimman käyttäjäystävälliseksi ja tiiviiksi. Aluksi meilläkin käytössä olleet dokumentit olivat yksityiskohtaisempia, mutta niitä tiivistettiin asiakaspalautteen ja käyttäjäkokemusten perusteella. Yhteistyö ja vuorovaikutus keskitetään ohjelman aikana ohjauspalaveriin sekä dokumenttien ja perheystävällisyyskyselyn raporttien kommentointeihin. Väestöliiton asiantuntija voi antaa neuvoja ja kehittämisideoita yritykselle, jotta ohjelman mukaiset vaatimukset täyttyisivät ja tunnuksen saaminen olisi mahdollista.

Keskieurooppalaisista auditointimalleista, samoin kuin Kanadassa käytössä olevasta sertifointiohjelmasta (WLB-standardi, BNQ 9700-820) opimme, että tunnuksen tai sertifikaatin voimassaololle on tarpeen määritellä tietty voimassaoloaika. Monissa maissa voimassaolo on kaksi tai kolme vuotta. Kun näyttöä perheystävällisyyden toteutumisesta on saatu ylläpitovaiheen jälkeen uudestaan (*re-auditointi, resertifointi*), tunnuksen voimassaoloa on mahdollista jatkaa. Myös Väestöliiton myöntämän tunnuksen voimassaoloa voidaan jatkaa vuosittain.

Suomen ja muiden maiden toimintamalleista näkee, että työpaikan perheystävällisyys koostuu monista organisaatiokulttuuriin ja käytäntöihin liittyvistä ulottuvuuksista. Perheystävällisyyden toteutus ei myöskään ole aina ihan yksinkertaista. Takana on oltava koko yritystä koskevat selkeät rakenteet, ohjeet ja pelisäännöt.

Lisäksi on pidettävä huolta oikea-aikaisesta viestinnästä. Yrityksen kannattaa viestiä, mitkä asiat heillä ovat perheystävällisyyden osalta jo kunnossa, mitä asioita kehitetään, ja millä aikataululla ja tavoitteilla yritys etenee kohti entistä parempaa perheystävällisyyttä.

Jos joku yritys alkaa tehdä perusteetonta perheystävällisyysbrändäystä itsestään, imagohaitta yritykselle on ilmeinen. Henkilöstön samoin kuin asiakkaiden, yhteistyökumppanien ja muiden sidosryhmien on koettava, että puheet ja teot vastaavat yrityksessä toisiaan. Asian seuraaminen ja valvonta on kuitenkin välillä vaikeaa.

Ohjelman syntyprosessi

Tuntui järkevältä heti alussa pohtia, miten yritysten ja organisaatioiden tukeminen ja edistymisen seuranta tapahtuisi: millä resursseilla, aikajänteellä ja osaamisella? Nämä tulisivat olemaan ydinasiat niin toteuttajan kuin osallistujien näkökulmista.

Lisäksi koska perheystävällisyys on laaja kokonaisuus ja sen todentaminen haastavaa, oli selvää, että ohjelma pitää suunnitella tarkoin, niin tutkimusnäyttöön kuin yritysten näkemyksiin perustuen. Ohjelman olisi kestävä kriittistä arviointia yritysten sisällä ja muuallakin, jotta se koettaisiin uskottavana ja luotettavana. Minkäänlainen pinnallinen 'perhe-pesu' yrityksen imagon kohottamiseksi ei olisi mahdollinen. Haluttiin ehdottomasti välttää, että Perheystävällinen työpaikka -tunnuksen saisi katteettomasti. Näytön yrityksen perheystävällisyyden etenemisestä ja tasosta pitäisi olla selkeää.

Miten siis ohjelma rakennettiin sellaiseksi, että se vastasi erilaisten ja erikokoisten yritysten tarpeita ja olisi samalla luotettava ja vaikuttava?

Yrityksiltä itseltään tarvittiin käytännön ideoita ja näkemyksiä, miten perheystävällisyyden edistäminen kohti tunnusta kustannustehokkaasti ja motivoivasti tapahtuisi. Keräsimme taustalle tutkimustietoa ja asiantuntijakontakteja, joiden näkemykset osoittautuivat ohjelman synnyssä erittäin tärkeiksi. Esimerkiksi WWF:n asiantuntija totesi jo 2010-luvun alussa, että työelämän perheystävällisyyden 'sertifiointi' tulisi olemaan tehtävänä paljon haastavampi kuin Green Officen toteuttaminen. WWF:n Green Officessa seurataan muun muassa työpaikkojen toimipisteiden energiatehokkuutta sekä vähennetään jätteiden syntymistä esimerkiksi kopiopaperin käyttöä vähentämällä ja toimistotavaroita kierrättämällä. Näiden toimien ja tulosten mittaaminen on helpompaa kuin perheen ja työn yhteensovittaminen, joka on organisaatiokulttuurin osana monisäikeinen kokonaisuus. Henkilöstön ja HR-käytäntöjen kehittäminen ovat prosesseina usein myös pitkäkestoisia ja monivuotisia.

Tapaamiset WWF:n kanssa myöhemminkin, samoin kuin Allergia-tunnuksen sekä oppilaitosten kestävä kehityksen sertifiointia kehittäneiden asiantuntijoiden kanssa, auttoivat hahmottamaan ohjelman rakennetta ja arviointikriteereitä sekä kokonaisprosessia. Eri ohjelmien ja tunnusten taustalta löytyi yhtäläisyyksiä, mutta myös eroja. Green Office, kuten myös Väestöliiton ohjelman konsultointiosuus, on siirretty myöhemmin liiketoiminnalliseen ympäristöön, toisin kuin esimerkiksi Allergiatunnus®, joka on osa Allergia-, Iho- ja Astmaliitto ry:n edunvalvontaa.

Yhä kasvavana määränä uusia tutkimustuloksia Suomesta ja muista maista on saatu näyttöä siitä, että perheystävällisyydellä on merkitystä. Työn ja perheen yhteensovittamisen keinot edistävät osaltaan työssä jaksamista ja lisäävät työkykyä (esim. Nijp et al 2012). Perheen ja työn yhteensovittaminen on yrityksille strateginen

ratkaisu työnantajakuvaan parantamiseksi ja työvoiman saamisen varmistamiseksi (Hearn ym. 2015).

Tanskasta kerätty aineisto (Oxford Research, 2015) on osoittanut, että ne yritykset jotka ovat satsanneet perheystävälliseen työkulttuuriin ja käytäntöihin, ovat hyötynyt siitä monin tavoin: pienentyneinä sairauspoissaoloina, matalampana lähtövaihtuvuutena, tehokkaampana työntekona sekä tyytyväisempänä ja motivoituneempana henkilöstönä. Perheystävällisyys on hyödyllistä niin työntekijöiden, heidän perheenjäsentensä kuin työnantajien näkökulmasta.

Kun Perheystävällinen työpaikka -ohjelma ja tunnus julkistettiin, olimme jo ammentaneet palautetta kaikista työpaikkojen perheystävällisyyden kehittämishankkeista, joita Väestöliitossa oli koordinoitu: *Työajan joustot perheystävällisellä työpaikalla* (2009–2010) ja *Henkilöstön hyvinvointi, työajat ja työpaikan perheystävälliset käytännöt* (2011–2013, Työsuojelurahasto), *Perheystävällisesti töissä -hanke* (STEA 2014–2018). Vuosina 2012–2015 Perheystävällinen työpaikka ja työkulttuuri -toiminnan kehittäminen tapahtui Väestöliitossa muun muassa Kotisisaropiston kannatusyhdistyksen rahaston tuella. STEA-hankkeen suunnitelmassa Perheystävällisyys-sertifikaatti luvattiin kehittää Suomeen. Työsuojelurahaston tuotteistamishanke (2018) teki ohjelmasta myytävän palvelutuotteen.

Vuosina 2015–2016 Väestöliitossa järjestettiin osana Perheystävällisesti töissä -hanketta avoimia työpajoja, joihin kutsuttiin eri toimialojen yritysten edustajia. Varsinaisia työpajoja oli kahden vuoden aikana yhteensä seitsemän. Työpajoihin osallistui kymmenien eri kokoisten yritysten ja organisaatioiden HR-johtajia, -päälliköitä ja HR-asiantuntijoita, toiminnanjohtajia, kehittämispäälliköitä ja muita vastuhenkilöitä.

Työpajoissa haluttiin yhdessä työnantajien kanssa jalostaa tapaa, jolla perheystävällisyyden kehittämiseksi saataisiin selkeä rakenne ja päämäärä. Ohjelmasta haluttiin tehdä matalan kynnyksen kehittämisprosessi, johon voi lähteä mukaan minkä tahansa kokoinen organisaatio, miltä tahansa toimialalta ja hyvin erilaisista lähtötilanteista. Olennaisinta olisi päämäärä ja halu kehittyä perheystävällisyydessä entistä paremmaksi.

Ohjelman suunnitteluvaiheessa keräsimme tietoa myös kritiikistä, jota ohjelma ja teema organisaatioissa herätti. Pääargumentit voidaan tiivistää seuraavasti:

- 1) Epäily, että sana perhe/perheellisyys sulkee pois joitakin ihmisiä ja elämäntilanteita;
- 2) Epäily, että perheystävällisyys on käsitteenä liian pehmeä ja aiheuttaa mahdollisesti negatiivista(kin) mainetta yritykselle;
- 3) Työnantajien pelko, että jos henkilöstölle tarjoaa joustoja, he haluavat jatkuvasti jotain joustoja tai etuja lisää.

Kaikkien kolmen seikan merkitys on osoittautunut saadun näytön perusteella pelkoja vähäisemmiksi, osin aiheettomiksi. Ensinnäkin sanaa perhe on tärkeää käyttää yrityksissä laajana käsitteenä. Perhemuotoja on monenlaisia, ja käytännössä lähes kaikilla yksilöillä on sellaisia merkityksellisiä ihmissuhteita, joiden vuoksi joustoja työn ja perheen/muun elämän vuoksi tarvitaan säännöllisesti tai tilapäisesti. Siksi esimerkiksi poissaolojen ja lomajärjestelyjen ennakointi on tärkeää: Kuka on kenenkin varahenkilö?

Entä jos varahenkilöä ei ole, miten työt organisoidaan, ja miten töitä rajataan poissaolon aikana tai sen jälkeen?

Toiseksi, perheystävällisyys on toteutuessaan hyvä rekrytointivaltti. Ihmiset eivät ajattele, että perheystävällisessä yrityksessä työtä tehtäisiin tehottomammin. Päinvastoin, perheen ja työn hyvä tasapaino useimmiten tehostaa työntekoa sekä motivoi ja sitouttaa työntekijöitä yritykseen.

Kolmanneksi, ihmiset eivät odota, että työnantaja tarjoaisi heille kaikkia mahdollisia joustoja ja etuja. He odottavat, että työnantaja tekee joitakin, juuri tälle yritykselle sopivia uudistuksia. Millään työpaikalla ei voida tehdä kaikkea, mutta jokaisella työpaikalla voidaan tehdä jotakin.

Ohjelman kehittämistyöpajoissa vahvistui käsitys, että osuvin tapa saada yritykselle tunnustus perheystävällisyyden toteutuksesta, on saada siitä tunnus ja logo yrityksen käyttöön. Muita pohdinnassa olleita vaihtoehtoja olivat sertifikaatti (tuntui liian raskaalta), palkinto (olisi edellyttänyt kilpailua) ja merkki (tuntui liian helposti 'ostettavalta' ja kevyeltä). Ohjelman ja tunnuksen brändinä olisi vakuuttavuus ja luotettavuus, jotka tulevat sitoutuneesta, asiantuntevasta ja ihmisläheisestä ohjauksesta ja tuesta, jotka ovat Väestöliiton toiminnan perusta. Kun Väestöliitto myöntää yritykselle tunnuksen, sitä ei voi saada kuka tahansa eikä pelkän ohjelmaan liittyvän asiantuntijakonsultoinnin perusteella. Tunnus osoittaa yrityksen aitoa sitoutumista perheystävällisyyteen.

Siinä vaiheessa, kun ohjelmaa oli pilotoitu jo pari vuotta (2016-2017), olimme saaneet runsaasti kokemusta ohjelman rakenteen toimivuudesta. Ohjelmaa pyrittiin selkiyttämään ja yksinkertaistamaan, dokumentteja kevennettiin ja tunnuksen saannin arviointikriteerejä täsmennettiin. Toisaalta oli selvää, että jos todellista muutosta organisaatioissa halutaan saada aikaan, kehittämistyöhön on oikeasti panostettava aikaa ja muita resursseja. Kyse ei ole välttämättä yrityksissä aina ihan yksinkertaisista tai pienistä muutoksista, vaan välillä on pureuduttava syviin rakenteellisiin, asenteita ja kulttuuria koskeviin tai pitkään käytössä olleita työaikajärjestelyjä tai työvuorosuunnittelua koskeviin muutostarpeisiin. Juhlapuheista on päästävä tekoihin ja toimintaan.

Monet ihmiset ovat antaneet ohjelman kehittämistyölle aikaansa ja energiaansa. Heiltä saatu palaute on edesauttanut päämääräämme saada perheystävällisyyden kehittämisohjelma Suomeen. Yhteinen tavoite ja yhteistyö auttoivat tekemään unelmasta vähitellen totta. Työpajoihin osallistuneiden lisäksi myös kehittämishankkeiden ohjausryhmissä ja yhteiskunnallisessa vaikuttajaryhmässä mukana olleiden ihmisten merkitys on ollut tärkeä. Vaikuttajaryhmässä on ollut vuosien aikana mukana useita keskeisten työmarkkinajärjestöjen edustajia ja muita vaikuttajia.

Osa ohjelmaa pilotoineista yrityksistä ja organisaatioista jatkoi matkaansa tunnukseen asti. Tunnuksen sai heti pilotoinnin loppuvaiheessa neljä sosiaali- ja terveysalan järjestöä. Seuraavana keväänä 2018 myönnettiin tunnukset ensimmäisille yrityksille: yhdelle suuryritykselle, yhdelle pk-yritykselle ja lisäksi yhdelle järjestötoimijalle. Loppukeväällä 2018 saimme Perheystävällinen työpaikka -tunnukselle tavaramerkkisuojan patentti- ja rekisterihallituksen päätöksellä. Ohjelman logot on käännetty myös ruotsiksi ja englanniksi, koska niille on ollut tarvetta. Ohjelman on tarkoitus palvella eri kielisiä yrityksiä ja organisaatioita.

Jotkut pilotointiin lähteneistä yrityksistä keskeyttivät ohjelmassa mukana olon vedoten muun muassa aikapulaan, yrityksen muihin strategisiin painotuksiin tai kehittämistyön

vaativuuteen omassa yrityksessään. Yksi suuryritys laittoi ohjelmassa olon vähäksi aikaa tauolle, mutta palasi siihen taas mukaan seuraavana vuonna. Toinen puolestaan luopui tunnuksen tavoittelusta molemminpuolisessa yhteisymmärryksessä. Ohjelman läpivientiin ei heillä ollut riittävästi halua ja motivaatiota.

Kokemukset henkilöstökyselyistä ovat olleet positiivisia ja rohkaisevia: perheystävällisyyskyselyihin on yrityksissä vastattu pääsääntöisesti aktiivisesti, koska ihmiset ovat palautteen mukaan kokeneet, että ”kerrankin meiltä kysytään jotain todella tärkeää ja olennaista”. Vastausprosentit ovat olleet hyviä tai kiitettäviä. Parhaimmillaan yli 80 prosenttia yrityksen henkilöstöstä on vastannut kyselyyn. Myös esihenkilöiden valmennustilaisuuksiin on oltu tyytyväisiä. Niitä toteutettiin Väestöliiton fasilitoimina erityisesti vuosina 2012-2013 ja 2015. Valmennuksissa käsiteltiin perheystävällisyyttä koskevia periaatteita, tapausesimerkkejä sekä erilaisten tilanteiden ratkaisuja.

Ohjelma ja tunnus ovat herättäneet kiinnostusta myös ulkomailla. Siitä löytyy kuvauksia muun muassa EU:n sosiaalisten innovaatioiden tietokannasta: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1416&langId=en&reviewId=259>.

Ohjelmaa on esitelty eri maiden, kuten Viron, Latvian, Espanjan, Belgian ja Saksan delegaatioille ja edustajille.

Suomessa tunnuksen kuvaus löytyy muun muassa Tasa-arvoteot -sivulta (Naisjärjestöjen Keskusliitto ja Tasa-arvoasiain neuvottelukunta TANE): https://www.tasaarvoteot.fi/100-tasa-arvotekoa/teot/?teot_search_737=Perheyst%C3%A4v%C3%A4llinen+ty%C3%B6paikka.

Syksyllä 2018 ohjelma sai Arvoliiton jakaman Vuoden Vaikuttavin ARVO-teko -palkinnon. Palkinto tuli työelämän perheystävällisyyden, hyvinvoinnin ja tasa-arvon edistämiseen löydetyistä uudenlaisista ratkaisumallista. Palkintoraati antoi tunnustusta teeman yhteiskunnalliselle merkittävyydelle, tutkimustietoon ja vaikuttavuuteen perustuvalla toimintatavalla sekä pilotin muokattavuudelle.

Yrityksiltä kerätystä palautteesta on myös nähty, että yritykset arvostavat Väestöliiton asiantuntemusta perheen ja työn yhteensovittamisen kehittämisestä sekä ideoista haasteiden ratkaisemiseen. Moni on ääneen todennut, että prosessi jäisi helposti kesken, jos kukaan ei aktiivisesti seuraisi kehittämistoimien etenemistä. Ohjelman rakenne alkukartoituksesta ja kehittämissuunnitelmasta toimenpiteiden kautta kohti tunnuksen saantia koetaan motivoivana tapana edetä. Perheystävällisyyden kehittämisessä osaaminen kehittyi vähitellen työvuosien myötä. Hiljaista tietoa myös ohjelmasta

karttuu, kun takana on yhteistyötä kymmenien jopa satojen yritysten parissa.

Mikä oikein on perhe?

Kun vastataan aiemmin esitettyyn kritiikkiin perhe-käsitteen käytöstä työpaikoilla, joudutaan ensin kysymään, mikä oikeastaan on perhe. Voiko työyhteisössä käyttää käsitteitä ’perhe’ ja ’perheellinen’, jos kaikilla ei ole perhettä? Perheystävällisyyden asiantuntijat ovat usein joutuneet perustelemaan käsitteiden valintaa.

Perheestä eri muodoissa saa ja siitä on voitava puhua, myös työpaikoilla. Oikeastaan työstä ja perheestä on tuskin koskaan puhuttu yhtä paljon kuin nyt. Yhä useampi nuori aikuinen valitsee vapaaehtoisesti, ettei halua lapsia, mutta samaan aikaan nuoret aikuiset voivat kokea, että heillä on perhettä ja perheenomaisia ystävyyssuhteita.

Toisaalta yhä useamman myös yksinelävän hoidettavaksi tulevat omien iäkkäiden sukulaisten vanhuusvuodet: on pitkäkestoisia omaishoitajaksoja, etäomaishoitoa ja työn ja perheen yhteensovittamista myös muissa kuin lapsiperheissä. Omaisen hoitoa ja hoivaa saatetaan tehdä vuosia, jopa vuosikymmeniä, työn ohessa. Joillakin iäkkäiden omaisten hoivan vuodet yhdistyvät lapsiperhevuosiin. Jos siis yritykset satsaavat joustaviin ja perheystävällisiin käytäntöihin, niistä hyötyvät monet ihmiset erilaisissa elämänvaiheissa.

Perheellisyys ymmärretään Perheystävällinen työpaikka -ohjelmassa laajasti. Jokainen kyselyyn vastaaja määrittää itse, keitä hänen perheeseensä kuuluu. Vaikka lainsäädännön määritelmä on voimassa esimerkiksi monissa yhteiskunnan tarjoamissa tuissa ja perhevapaiden käytössä, voidaan työpaikoilla laatia myös näitä laajempia tai henkilöstölle parempia pelisääntöjä. Ks. tarkemmin perheen ja työn yhteensovittamista koskevan lainsäädännön koontia: <https://www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo/perheystavallinen-tyopaikka/lainsaadanto/>.

Vuoden 2018 alkupuolella toteutimme Väestöliitossa nettikyselyn, jossa vastaajia pyydettiin kertomaan, keitä he katsovat kuuluviksi omaan perheeseensä. Vastauksia saatiin yli 800. Joukkoon mahtui hyvin erilaisia perheitä. Perinteisempien perhemallien lisäksi oli mainittu esimerkiksi ”mies, molempien lapset, kaksi ystävääni, kissa” sekä ”ystäväni, sisareni ja hänen perheensä”. Yksi vastauksista oli kiteytetty: Perheeseeni kuuluvat ”ihmiset, joihin on henkinen tai tunneside, ihmiset jotka koen tärkeiksi elämässäni”.

Perheystävällisyyden kohdalla on todettu toimivaksi määritellä, että

- perheeseen kuuluvat ne henkilöt, jotka ihminen katsoo kuuluviksi perheeseen: omat lapset, puoliso, omat/puolison vanhemmat, lastenlapset, sisarukset ym.
- perheen lapsia ovat biologiset ja adoptiolapset, sijaislapset, bonuslapset, myös kummilapset ja muut lapset joista henkilö kantaa vastuuta ja joihin hänellä on merkityksellinen side
- perheen virallinen määrittelytapa tai lainsäädännössä käytetty perheen määritelmä eivät ole välttämättä sama asia kuin koettu perheside; laajasti perhe voi olla käsitteenä paljon kattavampi kuin lakien tai TES, VES- ym. sopimusten tulkinnat perheenjäsenistä
- perheitä ja perhemuotoja on erilaisia: kahden vanhemman perheet, uusperheet, vuoroasumisperheet, yksin lapsen hankkivien naisten perheet, muut yksinhuoltajaperheet, sateenkaariperheet, adoptio-perheet, sijaisperheet, maahanmuuttaja- ja monikulttuuriset perheet, tahattomasti lapsettomat perheet ym.
- perheet koostuvat monenlaisista ihmisten välisistä siteistä ja yhdessä elämisen muodoista. Perheenjäseniksi emme työpaikoilla kuitenkaan suosittele liitettäväksi aivan vapaasti keitä tahansa, esimerkiksi kaukaisia sukulaisia tai ex-puolison sukulaisia, tai lemmikkieläimiä, jotka eivät vaadi jatkuvaa hoitoa monta kertaa päivässä. Perheenjäsenet ovat työpaikan kontekstissa niitä merkityksellisiä ja läheisiä ihmissuhteita, joiden kanssa elämme ja jaamme asioita, ja joiden hyvinvointi vaikuttaa omaan hyvinvointiimme, ja toisinpäin.

Perheystävällinen työpaikka -ohjelman vaiheet

Perheystävällinen työpaikka -ohjelma etenee vaiheittain. Työnantajan vastuulla on ohjelman käytännön toteuttaminen: alkukartoituksen ja siihen tarvittavien dokumenttien koonti, henkilöstökyselyn tai itsearviointin toteutus niin aloitus- kuin seurantavaiheessa, kehittämissuunnitelman laatiminen, kehittämistoimenpiteiden läpivienti ja viestintä yrityksen sisällä. Väestöliitto seuraa yrityksen etenemistä saadun raportoinnin pohjalta.

Ohjelman aikataulutus ja ohjauspalaverit räätälöidään niin, että ne ovat yritykselle sopivia. Kyselyjen ja kehittämistoimenpiteiden toteutuksessa työnantaja voi hyödyntää myös muita toimijoita, kuten kehittämiskonsultteja ja erilaisia palveluntarjoajia. Ohjelman onnistunut toteutus ei kuitenkaan edellytä ulkopuolisen toimijoiden tai palvelujen käyttöä.

Muutostyön onnistumiseen tarvitaan aikaa, vastuuhenkilöitä ja toisinaan myös rahallisia resursseja. Yleensä muutokset eivät kuitenkaan ole suhteellisesti kovin kalliita. Eniten tarvitaan ylimmän johdon ja esihenkilöiden sitoutumista, henkilöstön näkemysten kokoamista ja onnistunutta viestintää. Jotkut muutokset perheystävällisyydessä voivat tapahtua organisaatiossa nopeastikin, joskus aikaa ja resursseja tarvitaan enemmän.

Perheystävällinen työpaikka -ohjelmasta voi lukea tarkemman kuvauksen: <https://www.perheystavallinentyopaikka.fi/ohjelma/>. Alla vaiheet tiiviisti:

Vaihe 1: Alkukartoitus. Kerättäviin taustamateriaaliin kuuluvat muun muassa henkilöstösuunnitelma ja henkilöstöstrategia, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma (lakisääteisesti yli 30 henkeä työllistävillä työnantajilla) sekä koulutussuunnitelma sekä tarvittavia tietoja muun muassa sairauspoissaololuvuista ja lähtövaihtuvuudesta. Yli 30 hengen organisaatioissa toteutetaan henkilöstökysely. Pienemmissä, alle 30 hengen organisaatioissa, voidaan käyttää menetelmänä itsearviointikeskustelua tai fokusryhmähaastatteluja.

Työnantaja vastaa henkilöstökyselyn toteutuksesta Väestöliiton perusrungon mukaan. Runkoa voidaan räätälöidä yrityskohtaisesti. Teemat ovat:

- Arvot ja asenteet
- Työnteko, työajat ja joustot
- Pitkät vapaat perhesyistä, elämänskaaren eri vaiheet ja tilanteet
- Ohjeet ja pelisäännöt
- Kokemus johdon/esihenkilön toiminnasta
- Esihenkilön oma näkemys
- Tasapainon kokemus ja käsitys työnantajan perheystävällisyydestä

Mukana kyselyssä on vähintään yksi avokysymys. Mahdollisesti joku tai joitakin avokysymyksiä voidaan laatia erikseen pelkästään esihenkilöinä toimiville.

Kokemustemme mukaan kyselyn vastausprosentit ovat usein parempia, jos henkilöstökysely tulee muusta kuin yrityksen omasta osoitteesta. Vastausten käsittely tuntuu vastaajista anonyymimmalta, kun raportteja ei laadita oman yrityksen sisällä.

Dokumenttien koonnilla halutaan saada kattava käsitys yrityksen lähtötilanteesta. Samalla varmistetaan myös lakien noudattamista: osalla yrityksistä on ollut puutteita esimerkiksi lakisääteisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tekemisessä tai päivittämisessä.

Vaihe 2: Kehittämissuunnitelma. Työnantaja laatii alkukartoituksen perusteella kehittämissuunnitelman. Väestöliitto kommentoi sitä tarvittaessa ja valmistelee ohjauspalaverin, jossa käydään läpi suunnitelma sekä toimenkuvien luokittelu työaikaan liittyvien joustomahdollisuuksien perusteella. Lisäksi sovitaan mittareista, joita kehittämistoimenpiteiden aikana seurataan. Kehittämissuunnitelmaan voidaan kirjata esimerkiksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen, lomanjakomallin muuttaminen, etätöön lisääminen, valmennuksia esihenkilöinä toimiville ym.

Vaihe 3: Kehittämistyö. Työnantaja vastaa kehittämistoimien toteutuksesta. Tässä vaiheessa pidetään joitakin ohjauspalavereja, joissa Väestöliittoon raportoidaan kehittämistoimenpiteiden edistymisestä.

Vaihe 4: Perheystävällisyyden kokonaisarviointi. Kun kehittämistyö on edennyt tavoitteiden mukaisesti, siirrytään kokonaisarviointivaiheeseen. Arvioinnissa on pystyttävä todentamaan, että työnantaja on edistänyt keskeisiä kehittämissuunnitelmassa olleita toimenpiteitä ja että perheystävällisyyden kehittämistä halutaan jatkaa myös tunnuksen saannin jälkeen. Työnantajalla ei myöskään saisi olla vakavia puutteita perheystävällisissä asenteissa ja käytännöissä.

Kokonaisarviointi koostuu:

lähtötilanteesta (alkukartoitus) ja etenemisestä ohjelmassa (kehittämistyö)

henkilöstökyselyn uusimisesta ja todennettavasta kehittämisestä perheystävällisyydessä

tarvittaessa seurantakäynneistä toimipisteisiin ja ryhmä- tai henkilöhaastatteluista

Jos kehittämistoimet eivät ole tuottaneet näkyvää tulosta ja parantuneita vastauksia henkilöstökyselyssä, sovitaan jatkotoimenpiteistä ja kehittämisprosessin (ohjelmassa mukana olon) pidentämisestä.

Vaihe 5: Tunnuksen saavuttaminen ja ylläpito. Tunnuksen saajalle annetaan päivätty ja allekirjoitettu Perheystävällinen työpaikka -kunniakirja ja ohjeet Perheystävällinen työpaikka -logon käytöstä. Myönnetty Perheystävällinen työpaikka -tunnus on voimassa määräajan. Työnantaja raportoi perheystävällisyyden tasosta ja sen kehittämisestä vuosittain Väestöliittoon. Jos edellytyksiä saadun tunnuksen jatkamiselle ei ole, jatkoa ei myönnetä eikä yritys enää voi käyttää Perheystävällinen työpaikka -logoa sisäisesti eikä julkisesti. Toistaiseksi tunnuksen jatkoa ei ole tarvinnut keskeyttää yhdeltäkään työnantajalta, mutta tilanne saattaa tulla myöhemmin eteen jossain vaiheessa.

Perheystävällisyyden hyötyjä, tutkimusta ja käytännön toimia

Työn ja perheen yhteensovittaminen kytkeytyy merkittäviin yhteiskunnallisiin kysymyksiin: väestön vähenemiseen, työvoiman riittävyyteen, hyvinvointiyhteiskunnan

säilymiseen, ihmisoikeuksien toteutumiseen, yhdenvertaisuuteen ja sukupuolten tasa-arvoon. Kun osaavasta työvoimasta alkaa olla pulaa, työntekijät voivat valita tarjolla olevista vaihtoehtoista niitä työnantajia, jotka tarjoavat mahdollisuuksia tasapainoiseen työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Tasapaino parantaa yksilöiden hyvinvointia, ja hyvät työ ja perhe -käytännöt töissä sitouttavat työntekijöitä (Carlson ym. 2009; Greenhouse ym. 2003). Työnantaja, joka haluaa pitää kiinni hyvistä ja tyytyväisistä työntekijöistä ja rekrytoida uusia, joutuu nykyisin yhä enemmän pohtimaan, minkälaisia työaikatarkoituksia ja -joustoja juuri heidän työpaikkansa voi tarjota. Perheystävällisyyden juurruttamisessa organisaatioon keskeistä on lähijohdon ja työntekijän toimiva suhde (Heikkinen, Kangas ja Lämsä, 2019).

Työelämä on muuttunut monin tavoin: epätyypilliseen työaikaan työskentely on yleistynyt. Aukioloaikojen piteneminen on merkinnyt sitä, että yhä useammat ovat töissä pitkälle iltaan. Asiantuntijatyön piirteitä on siirtynyt myös muihin kuin perinteisiin asiantuntijatehtäviin, jolloin työn ja perhe-elämän välinen raja on hämärtynt. Monet tuovat töitä kotiin, ja työntekijöiden odotetaan kehittävän taitojaan ja osaamistaan myös muulloin kuin työaikana (Niemi 2011, Niemistö et al. 2017). Työn rajattomuus aiheuttaa haasteita työ- ja perhe-elämälle (Kinnunen ym. 2016), ja ristiriidat perheen ja työn välillä ovat yleisiä (Ojanen 2017). Myös vuoden 2020 koronaviruksen aiheuttama poikkeustilanne työelämässä eri aloilla toi vahvasti näkyviin erilaisten joustojen olemassaolon ja tarpeen. Toisaalta se teki näkyväksi työtehtävien reunaehdoja ja muuntumismahdollisuuksia. Työn ja perheen yhteensovittaminen siirtyi monin tavoin uusille tasoille, kun yhtäkkiä työ- ja perhe-elämää yhdistettiin muista kontakteista eristettynä päivästä toiseen kotietätyössä ja kotikoulussa erilaisia digitaalisia alustoja ja välineitä käyttäen. Etätyötä alettiin toteuttaa monissa sellaisissakin organisaatioissa, joissa sitä ei ollut aiemmin juurikaan tehty, esimerkiksi perusopetuksessa, muissa opetus- ja koulutusorganisaatioissa sekä lasten harrastustoiminnassa. Toisaalta lukuisat työntekijät esimerkiksi hoito- ja hoiva-alalla sekä asiakaspalvelutehtävissä jatkoivat työtään joutuen samalla ottamaan riskin sekä omasta että perheenjäsentensä sairastumisesta.

Perheystävällinen työpaikka -tunnusta tavoittelevilla työpaikoilla on jo tehty käytännön kehittämistoimia ja kokeiltu uusia toimintatapoja. Kun koko henkilöstöä kuullaan, näkemys on usein erilainen kuin kysyttäessä näkemystä yksinomaan johdolta. Johtajien arviot ovat tyypillisesti henkilöstökyselyssä henkilöstöä positiivisempia. Toisaalta johto pystyy tekemään linjauksia ja luomaan uusia ohjeita ja pelisääntöjä. Siksi on tärkeää, että johdolla on konkreettinen käsitys työpaikan perheystävällisyyden lähtötilasta.

Perheystävällisyyskyselyn tulokset auttavat näkemään organisaation mahdollisia epäkohtia, mutta myös niitä hyviä asioita, jotka tehdään oikein ja joihin ihmiset ovat tyytyväisiä. Hyviä asioita ei aina osata tarpeeksi nähdä tai tunnistaa.

Kehittämistyössä yrityksissä on tehty muun muassa seuraavia toimia:

- Työajan joustoja on parannettu henkilöstöltä kerätyn palautteen perusteella. On sovittu päivittäisten liukumien pidennyksestä. Joillakin työpaikoilla on siirrytty täyteen työaika- ja paikka-autonomiaan.
- Etätyöskentelyn pelisääntöjä ja muita perheen ja työn yhteensovittamisen ohjeita on täsmennetty. On esimerkiksi tarkennettu, minkä verran etätyötä voi tehdä, miten tavoitettavuus etäpäivän aikana tapahtuu, ja onko ylipäättään etätyöskentelystä ilmoitettava erikseen. Myös asiakaspalvelutehtävissä ja hoiva-

alalla on lisätty kotietätyötä. Etäomaishoitajien on mahdollista olla päivän aikana töistä yhteydessä omaiseensa.

- Vakituista varahenkilöstöä on lisätty. On tarkennettu ja ennakoitu varahenkilöjärjestelyjä turvaamaan poissaolo- ja sijaistustarpeita.
- Työvuorosuunnitteluun on otettu käyttöön uusi järjestelmä ja yhteisöllinen toimintamalli. Vuorosuunnittelua on kehitetty enemmän erilaisia elämäntilanteita ja toiveita huomioon ottavaksi. Työaikapankki on kytketty työvuorosuunnittelujärjestelmään. Lomanjakomallia on muutettu.
- Esihenkilöille on järjestetty valmennuksia eri tilanteiden tasapuolisesta ja tasarvoisesta ratkaisemisesta.
- Joillakin työpaikoilla on tarjottu lastenhoitoapua kesäaikana, kun pieniä koululaisia ei voi jättää päiväksi yksin kotiin. Työpaikoille on saatettu rakentaa tai sisustaa huone, jonne voi tuoda lapsensa esimerkiksi loma-aikana tai lapsen toipilaspäivänä.
- On otettu käyttöön vanhemmalle yksi palkallinen poissaolopäivä, koskien teini-ikäisten nuorten sairastumistilanteita: äkillistä sairastumista, lääkärissä käyntiä tms.
- Yrityksessä on annettu isovanhemmalle viikon palkallinen vapaa syntyneen lapsenlapsen ensimmäisen vuoden aikana.
- On toteutettu perhepäiviä tai muita tilaisuuksia perheenjäsenille ja osallistuttu Lapsi mukaan töihin -päivään.
- Pitkältä perhevapaalta paluuta on selkeytetty, ja joillakin työpaikoilla on otettu käyttöön perhevapaalta palatessa perehdytysjakso.
- Palaverien ja kokousten aloitus- ja lopetusaikoja on pyritty suunnittelemaan perheystävällisiksi.

Lisäksi yrityksen viestintää on kehitetty:

- sisäistä ja ulkoista viestintää perheystävällisistä käytännöistä, ohjeista ja pelisäännöistä on lisätty.
- kommunikaatiota perhevapaalla olevien työntekijöiden kanssa on lisätty
- tasaveroista vanhemmuutta ja äitien ja isien perhevapaita koskevaa viestintää ja ohjeistusta on kehitetty.

Työpaikalla vallitsevilla asenteilla voidaan vaikuttaa paljon siihen, minkälaista vanhemmuutta tuetaan niin isien kuin äitien kohdalla, kannustetaanko molempia vanhempia perhevapaille, tuetaanko naisten urakehitystä, miten omaisen hoivavastuu ja pitkäkestoinen omaishoitotilanne yhdistettävissä tehokkaaseen työntekoon, ja miten naisille yhä edelleen kasautunutta hoivavastuuta voidaan jakaa ja helpottaa. Ohjelmassa on huomattu, että esimerkiksi isien kannustamisessa perhevapaille on vielä monissa suomalaisissa yrityksissä parantamisen varaa (ks. isien perhevapaista myös Närvi 2018).

On myös tärkeää, että henkilöstö tietää, paljonko heidän oletetaan olevan työpisteellä ja paljonko he voivat itse vaikuttaa työskentelyaikaansa ja -paikkaansa. Niissä toimenkuville ja tehtävissä, joissa työtä ei pysty lainkaan tekemään etänä tai mobiilisti, voidaan puolestaan tehdä muita järjestelyjä, kuten yhteisöllistä työvuorosunnittelua ym., joilla voidaan tukea työn ja muun elämän tasapainoa. Irrottautuminen töistä oman tai läheisen sairastumisen tai muun perhesyyntä vuoksi on tärkeää turvata eri tehtävissä ja toimenkuville.

Kannustamme työpaikkojen vastuuhenkilöitä ja ihmisiä erilaisissa työtehtävissä miettimään, mikä olisi paras mahdollinen ratkaisu sekä edistämään rakenteita, jotka tukevat hyviä ja tehokkaita toimintatapoja. Samoin kuin laajemmat tutkimustulokset osoittavat, myös tunnuksen saaneissa yrityksissä on ollut nähtävissä hyötyjä perheystävällisyyden lisääntymisestä.

On huomattu, että ohjelma on omimmillaan suurissa ja keskisuurissa yrityksissä, joissa perheystävällisyys koskettaa suurta määrää ihmisiä ja heidän kauttaan jopa tuhansia perheenjäseniä. Ohjelmassa on ollut mukana myös useita alle 30 hengen organisaatioita. He ovat tehneet menestyksestä perheystävällisyyden kehittämistyötä ja voivat toimia esimerkkeinä muillekin. Sen sijaan yhtään pien- tai mikroyritystä ei ohjelmaan ole toistaiseksi liittynyt. Haasteena yksinyrittäjillä, mikroyrittäjillä ja itsensä työllistäjillä on, että työt ja asiakkuudet saadaan hoidettua ajallaan. Joustoja tehdään, jos voidaan. Ohjelmassa mukana olo ei välttämättä auta pienen yrityksen tilannetta, vaan perheen ja työn yhteensovittamista edistetään muilla keinoin. Esimerkiksi eräässä tuhansien henkilöiden organisaatiossa perheystävällisyyden on todettu lisääntyneen parissa vuodessa toteuttamalla joustoja työvuoroissa, tarjoamalla tukitoimia vaikeisiin tilanteisiin ja turvaamalla työnohjauksen saatavuudessa. Asenteissa ja työkuultuurissa muutosta on tapahtunut siinä, että perheasioista on nykyisin aiempaa luontevampaa puhua työyhteisössä. Yksilöllisille tilanteille haetaan erilaisia joustavia ratkaisuja. Vastaavasti eräässä toisessa ohjelmaan liittyneessä yrityksessä työpaikan 'perheystävällisyydestä' haluttiin viestiä sekä sisäisesti että ulospäinkin ennen kuin varsinaisia muutoksia oli saatu aikaan, mikä on vastoin suosituksemme ja ohjeitamme. Henkilöstö oli aiheellisesti närkästynyt asiasta, koska ulkoinen viesti ja todellisuus eivät kohdanneet. Tämä on asia, jota ohjelma ei kannusta tekemään. Toimivan, tehokkaan ja oikea-aikaisen sisäisen viestinnän merkitystä ei voi liikaa korostaa.

Tasa-arvoasioiden esille nostamisessa on tapahtunut suuri muutos suomalaisessa työelämässä. Kun kymmenen vuotta sitten eräässä pilottihankkeessamme organisaation edustajat totesivat, että "puhutaan perheystävällisyydestä, mutta ei mainita tasa-arvoa, koska se herättää monenlaisia mielleyhtymiä", on 2020-luvun alkaessa tasa-arvon merkitys osana työpaikan sosiaalista vastuullisuutta ja tärkeitä yhteiskunnallisia päämääriä avoimesti tunnustettu. Tasa-arvonäkökohdat eivät ole yritystoiminnasta, johtamisesta ja ihmisten hyvinvoinnista irrallisia asioita. Myöskään perheystävällisyys ei ole erillinen saareke muusta henkilöstön hyvinvointiin ja tasa-arvoon tähtäävästä kehittämistyöstä: perheystävällisyys antaa tärkeitä 'silmälasit' yrityksen kehittämiselle ja työnteon johtamiselle.

Yhteiskunnallista taustaa perheystävällisyyden kehitykseen jatkossa

Työelämän perheystävällisyydellä, työsuhteiden pituudella, toimeentulolla ja urakehitysmahdollisuuksilla on todettu olevan vaikutusta syntyyvyyteen. Moni nuori aikuinen kokee tällä hetkellä työpaikan epävarmuuden ja taloudellisten riskien vaikuttavan lastenhankinta-aikaisiin (ks. Kontula 2018, Rotkirch ym. 2017,

Tilastokeskus Väestöennuste 2019-2017). Lapsi- ja perheystävällisyyden merkitys korostuu syntyvyyden laskua koskevassa keskustelussa. Kestävän väestöpolitiikan on oltava myös yksi keskeisistä tavoitteista Suomessa lähivuosina.

Väestöliitto haluaa tavoitella yhteiskuntaa, jossa väestörakenne on tasapainossa. Tämä edellyttää muun muassa lapsi- ja perhemyönteistä keskusteluilmapiiriä, kannustavaa ja perheiden moninaisuutta huomioon ottavaa perhepolitiikkaa, riittäviä perhe-etuuksia, toimivaa asuntopolitiikkaa, työelämän perheystävällisyyden vahvistamista ja joustavuutta maahanmuuttopolitiikkaan. Perheystävällisen työkuultuurin vahvistaminen ja perheystävällisten työpaikkojen toimintamallin levittäminen ovat olleet kirjattuina Suomen hallitusohjelmiin jo vuosina 2011-2015 ja 2015-2019. Tasa-arvon lisääminen ja perhevapaaudistus ovat uusimman hallitusohjelman (2019) tavoitteina. Väestöliitto on ollut vaikuttamassa vaalitavoitteisiin ja hallitusohjelmiin erilaisten kannanottojen kautta (ks. esim. kannanotto 27.5.2019). Yhä perheystävällisemmän työelämän, lapsiystävällisemmän Suomen, tasa-arvoisen ja sosiaalisesti kestävämmän yhteiskunnan rakentaminen ovat tärkeitä tulevaisuuden tavoitteita.

Lapsuuden oloihin on vanhempien työssäkäynnillä ja hyvinvoinnilla tutkitusti sekä suoraan että välillistä vaikutusta. Ajankäyttöön ja taloudellisiin huoliin liittyvä stressi heijastuu suoraan perheiden lapsiin ja nuoriin. Näillä näkymin Suomessa tulee olemaan yhä vähemmän työntekijöitä, joilla on lapsia. Näin ollen lapsiperheellisiäkin on yhä vähemmän. Juuri siksi heitä on tuettava eri keinoin. Lisäksi perheystävällisyys vaikuttaa työyhteisöjen monimuotoisuuteen, yritysten taloudelliseen tuottavuuteen ja kilpailukykyyn mutta myös asiakaspalvelun laatuun. Uupuneet työntekijät eivät voi antaa parastaan pitkällä tähtäimellä.

Perheystävällinen työpaikka -ohjelma vakiinnuttaa osaltaan laajaa perhekäsitystä ja tuo esille perheiden ja perhetilanteiden monimuotoisuuden. Vaikka lait ja työehtosopimukset turvaavat monia tilanteita ja järjestelyjä, tarvitaan työpaikoilla tilannekohtaista harkintaa, rakentavia ja yksilöllisiä ratkaisuja, ja perheiden ja perheellistymisen tukemista yksilöiden ja työyhteisöjen näkökulmasta. Perheystävällinen työpaikka -ohjelman symbolinen ja käytännöllinen arvo voi näiden asioiden edistämisessä olla merkittävä.

Suomessa on jo runsaasti yrityksiä ja organisaatioita, jotka ovat perheystävällisiä. Näytön kerääminen ja esimerkkien ottaminen niistä lisäisi perheystävällisyyden näkyvyyttä ja vaikuttavuutta. Samalla tunnuksen tunnettuus lisääntyisi, jos tunnuksen saajia ja käyttäjiä olisi enemmän.

Lähteet

- Byron, Kristin, 2005. A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior* 67, no. 2 169-198.
- Carlson, Dawn S., Grzywacz, Joseph G. and Zivnuska, Suzanne, 2009. Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations* 62, no. 10 1459-1486.
- Greenhaus, Jeffrey H. and Powell, Gary N., 2006. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review* 31, no. 1 (2006): 72-92.
- Hallitusohjelma, 2019. Osallistuva ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Pääministeri Rinteen hallitusohjelma 2019.
- Hearn, Jeff, 2019. Gender, Work and Organization: A gender-work-organization analysis. *Gender, Work and Organization*, 26(1), 2019, pp. 31-39.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/gwao.12331>
- Hearn, J., Lämsä, A.M., Biese, I., Heikkinen, S., Louvrier, J.K., Niemistö, C., Kangas, E., Koskinen, P., Jyrkinen, M., Gustavsson, M. ja Hirvonen, P., 2015. Tasa-arvon mahdollisuuksia avaamassa. NaisUrat-hankkeen loppuraportti. Hanken, Helsinki.
- Heikkinen Suvi, Kangas, Emilia ja Lämsä, Anna-Maija, 2019. Responsible Human Resource Management in Practice: Towards a Family-friendly Workplace. In Ajoy Kumar Dey and Hanna Lehtimäki (eds.) *Responsible Humane Strategies for Gender, Equality, Empowerment and Leadership*, 55-64. New Delhi: Bloomsbury.
- Kokko, Anna, 2012. Työ, aika ja perhe – juhlapuheista teoiksi. Työn tuuli 1/2012, Henry ry.
- Kokko, Anna, 2013. Perheystävällinen työpaikka -hanke 2011-2013, Loppuraportti. Työsuojelurahasto. Väestöliitto.
- Kontula, Osmo, 2018. 2020-luvun perhepolitiikkaa. Perhebarometri 2018. Katsauksia 52/2018. Väestöntutkimuslaitos. Väestöliitto. Helsinki.
- Kinnunen, Ulla, Rantanen, Johanna, de Bloom, Jessica, Mauno, Saija, Feldt, Taru ja Korpela, Kalevi, 2016. Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa. Työelämän tutkimus 3/2016.
- Niemistö, Charlotta, 2011. Work/Family Reconciliation. *Ekonomi och samhälle*, Nr 236, Hanken. Helsinki.

- Niemistö, Charlotta, Karjalainen, Mira ja Hearn, Jeff, 2017. "Pakko painaa pitkää päivää": Työn ja muun elämän väliset hämärtyvät rajat tietotyössä. Teoksessa Työaikakirja. Mika Helander, Ilkka Levä ja Sanna Saksela-Bergholm (toim.) Helsinki: Into Kustannus.
- Nijp, Hylco H., Beckers, Debby, Geurts, Sabine, Tucker, Philip and Kompier, Michiel, 2012. Systematic review on the association between employee worktime control and work-non-work balance, health and well-being, and job-related outcomes. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health* 38(4):299-313.
- Närvi, Johanna, 2018. Isä hoitaa vai hoitaako? Väestökyselyn ja haastattelujen tuloksia isien perhevapaiden käytöstä. Helsinki: Terveystien ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-995-8>.
- Ojanen, Miia, 2017. Työn ja perheen ristiriidat, sairauspoissaolot ja avioeroriski suomalaisilla palkansaajilla. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Oxford Research 2015. Perheystävällinen työpaikka. Perheen ja työelämän yhteensovittamisen parhaita käytäntöjä tanskalaisilta työpaikoilta. Väestöliitto 2015.
- Rotkirch, Anna, Tammissalo, Kristiina, Miettinen, Anneli ja Berg, Venla, 2017. Miksi vanhemmuutta lykätään? Nuorten aikuisten näkemyksiä lastensaannista. Katsauksia E 51. Väestöliitto, Helsinki.
- Tilastokeskus, 2019. Väestöennuste 2019-2070. https://www.stat.fi/til/vaenn/2019/vaenn_2019-09-30_fi.pdf
- Väestöliitto, 2019. Kannanotto 27.5.2019.
- <http://www.vaestoliitto.fi/@Bin/10313812/Kev%C3%A4tkokouskannanotto.pdf>

2.6 (In)visible care in different age, life and employment stages

Charlotta Niemistö

Tytti Steel

Annamari Tuori

Jeff Hearn

Introduction

This article examines some key interrelations between age, different life stages, care and employment, drawing on two sets of interview data from the mental health sector and older jobseekers. We are especially interested in how people in different ages and life stages negotiate their relationship to work or finding employment in the context of their care responsibilities (or lack thereof). While the relation between care and work has been researched and discussed to a large extent in the context of families with small children, we examine this relation in different life stages and in terms of different kinds of care responsibilities.

Age, life stages, and their intersections with care responsibilities are central for everyone, and also for the organisation of working life more generally, as, for example, in how work and looking for work can be in focus, or not, in relation to care responsibilities. Fineman argues (2011: 2) that age is an essential element and dimension of organising; yet, studies of age, as well as studies on the intersections of age, care and life stages, still remain relatively neglected as a major focus in the broad field studies of working life, even with the extensive research and publications on “work-life balance”. Besides biological or chronological or social age, age has also been analysed as cognitive age based on subjective feelings of age (Barak and Schiffman 1980), further, age is socially, historically and culturally specific and, thus, impacts on people’s experiences (Moore 2009). Age also intersects with gender, and shifts in gender contracts in different societal and organisational contexts (Krekula 2007).

The intersection of age and care is significant in how different understandings of shifting life situations and life stages are constructed. Earlier research on life stages that preceded the work/family research from the 1990s often focused on role pressures at work and at home, and concluded that for women work pressures declined through the stage of intense child-rearing and increased later, while pressures from home generally rose throughout the life cycle (Hall 1975). Later research has focused more on role pressures or domain conflicts, or indeed enrichments, at a specific time of study. Situations are, however, more seldom static, and life phases are changing, both at work and at home.

Care happens both inside and outside of organisations, and more often women are seen as primary caretakers (Acker 1990; Hiillos 2008). Women often carry a ‘double-burden’ (cf. Bittman and Wajcman 2000), as they in different life stages may care for different dependents, separate times or simultaneously, such as children and elderly parents, maybe even partner and grandchildren. Even if women still carry the majority of care

responsibilities, and care is highly gendered (Tronto 1993; McKie et al. 2008), men's share of caring for elderly parents or own partner is slowly increasing (Attila et al. 2018). According to recent Finnish statistics, 60% of the women and 40% of the men in Finland are involved in the care of close dependent, while simultaneously being active in the labour market, have daily or weekly care responsibilities (Institute of Occupational Health 2019). In addition, the division of labour in housework is gendered, as women spend more time in child care and daily house work, whereas men do more of the needed repair work but spend less time on house work more generally (Attila et al. 2018).

Society is constructed by strong gendered assumptions around the social relations of care and work. These assumptions also tend to be connected to age and life stages, and the intersections have both direct and indirect consequences to questions of employment and seeking employment. In previous research, women's work careers have been conceptualized as '*cross currents in a river of time*' (Powell and Mainiero 1992), where women's work and careers are interwoven with their life developments. In a similar manner, Mainiero and Sullivan (2005) concluded that in comparison to men, women's career developments were relational, depending on, for example, care responsibilities. O'Neil, Hopkins and Bilimoria (2008) also found that women's work and careers are embedded in women's larger life contexts. The shifting gender contracts (cf. Krekula 2007) have also had an impact on the availability of informal care in the households, when women generally fully participate in the labour market. New forms of caregiving are becoming necessary in order to ensure adequate care to those depending on it, even by seeing forms of informal care as a supplement to employment in the new global economy and in our ageing societies (Fine 2012). This situation strongly affects employment and working life.

Working life is undergoing significant changes, as older workers are the fastest growing demographic category, and because they are at the same time a very diverse group (van der Heijden, Schalk and van Veldhoven 2008). Thus, long-term employability has become an increasingly important issue (Van der Heijde and Van der Heijden 2006). At the same time, as employment is becoming internationally competitive and intensified, extending both working hours and demands on employees in fields of paid care work, casualisation and insecurity are simultaneously increasing (Fine 2012). Adding to this, ageism is visible in the labour market (Levy and McDonald 2016), but also for those older unemployed trying to find work (Pärnänen 2011).

The context of this study is Finland, more specifically the South-Eastern part, one of the first heavily industrialized regions of Finland, which later went to large restructurings. This has led to an increasing unemployment in the area, being approximately 13% at the moment. This makes an interesting research context, as it brings light into contextual issues of (un)employment and dependent relations, which affect the different possibilities that people have in their working life and job-seeking. The Finnish context at large is a form of a Nordic welfare state that has a relatively broad legislative frame in relation for caring for small children: (relatively) long family leaves, (relatively) generous, partly salary based and partly flat-rate, benefits, and a universal right to day-care subsidized from national tax revenues. Additionally, some work-time flexibilities are stipulated by legislation, some negotiated in collective labour market agreements. Regarding care of other dependents than small children, there is a need for a more comprehensive legislative reform, as well as better use of existing policies and practices in various employer organisations in Finland (Kalliomaa-Puha 2019).

Description of the interviewees and their life situations

The article is based on two sets of interview material; 17 interviews with employees of a residential care organisation in South-East Finland, and 30 interviews of with unemployed job-seekers in South-East Finland. These sets of data are parts of separate sub-studies within the WeAll-project. Even if the data has been collected separately, some interesting similarities the interview data sets rose in the initial analyses phases. Thus, a separate analysis of each of these sets were conducted for this article.

The interview material of case 1 consists of 17 interviews done with people working in two units in a middle-sized third sector mental health residential and home care organisation. Eleven of the interviewees work in a 24/7 residential care unit doing mostly three shift work, and six of the interviewees work in the home care unit working during the daytime. The interviewees are of different ages ranging from 30 to around 60, 12 of them being in their thirties and forties and five interviewees in their fifties and sixties. Thirteen of the interviewees were women and four were men. Most of the interviewees had care responsibilities; nine of the interviewees had underage children, mostly school aged, three were responsible for their older parents and two had care responsibilities regarding their grandchildren. Three had no care responsibilities, and of these two had grown up children, but did not have grandchildren, and one did not have children. In addition, some of the interviewees had dogs to take care of.

The interview material of case 2 consists of 30 semi-structured interviews with 50+ aged jobseekers. Their care responsibilities were not directly asked about but many interviewees wanted to talk about the issue anyway. The age range of the interviewees starts from 50 and goes up to about 62 years. The care responsibilities were varied: some of the youngest interviewees had teenage children, some had no children or their adult children had already moved out and did not need financial assistance. Two interviewees had adult children who need special care on a daily basis. Some interviewees mentioned they have elderly parents who need their help often, even daily.

The interviews had also somewhat different focuses. Whereas the interviews in the care organisations focused on work, non-work boundaries, care responsibilities and coping at work, the interview data with the older jobseekers focused on experiences of ageism and practicalities of job hunting in the everyday lives of the interviewees. Thus, in the care organisation interview material work-non-work boundaries and care responsibilities were embedded in the interview guide, while in the jobseeker material the topic rose more inductively.

The analysis process for both sets of data followed a similar process. The first stage of analysis for the both sets of data consisted of gaining a more holistic overview of each interview. This meant coding each interview separately according to the central themes. In the second stage, interview extracts around care responsibilities were coded as a specific topic in both sets of interview material separately. The extracts focusing on care responsibilities were both examined more generally in terms of patterns within the whole interview material and interpreted in relation to the individual interviewee's situation and other relevant part of that specific interview. Finally, the third stage consisted of discussing the initial findings of the two sets of interview material in relation to each other to find similarities and/or differences between them.

We identified three main experiences that the interviewees had in terms of combining care responsibilities with work or applying for work in different life stages. These are

working time flexibilities, invisible care responsibilities, and multiple care responsibilities. Working time flexibilities relate to interviewees with underage children and mainly comprises experiences of interviewees in the care organisation, with the unemployed people in the study being 50 + and mostly having grown up children. Invisible care responsibilities refer to taking care of older relatives, grandchildren or grown up children who are not able to take care of themselves, and multiple care responsibilities relates to having multiple types of care responsibilities, such as an older parent and grandchildren.

Working time flexibilities

The role of the work organisation was central in terms of enabling combining work with childcare responsibilities. In the care organisation, the interviewees, both with and without underage children, described the organisation as having well established and well working practices and an understanding attitude around employees' childcare responsibilities. Most of the interviewees experienced that the organisation had an understanding attitude and sufficient practices enabling combining work with family. In particular, working time and organisational practices and culture around working time proved to be central.

The interviewees were in rather different situations depending on the unit they were working in. However, in both of the units the employees had good possibilities to influence their working time. The home care unit offered a possibility to work during the office hours. The employees were responsible for planning their own calendars, which meant, for example, that they could also take care of personal matters during the office hours. The unit had flexible working time, which gave the employees, within certain timeframe, a possibility to choose their working time according to their individual needs. The employees with school aged or younger children could plan, for example, their timetables according to their children's schedules. In the following extract, a mother of a seven-year-old child explains how she uses the flexible working time to match her working time with the son's schedules.

My son goes to school at nine a few times a week, and those days I work nine-to-five not eight-to-four. I can make my schedule myself, the employer accepts this really well, no problems there. (Woman in her mid-forties, partner, one child and dog)

The work in the residential unit was organised in three-shifts. The interviewees could choose not to work during the nights and had possibilities to influence their shifts. Shift work was experienced both as a challenge but also as an enabler to successfully combine work with childcare responsibilities depending on the life situation of the interviewee. Some of the interviewees highlighted the importance of their partners having a day job. One divorced mother explained the benefits of shift work enabling her to focus more on her child when the child was at her place.

First of all I like doing shift work. Two-shift work. And I like to work also during the weekends because I have...my daughter who is ten years old and she is very often during the weekends at her dad's place. So I work during the weekends and during the week I have then more time. When I see her between Monday and Thursday, I might have even free days. And then I normally wish that I could work during the weekends in the evenings. So that those who like to spend weekend evenings at home, I can do evenings then and during the week I don't have to work so many evenings. (Woman in her late thirties, one child, pregnant)

At the same time doing shift work could be experienced as a challenge, in particular, when being a single parent raising the child completely without another parent. Some

employees had wished for a transition to the home care unit with a daytime job to be better able to combine childcare responsibilities with work, which was granted to the employees. In these cases, a flexible attitude from the part of the organisation and the customized solutions based on employees' individual life situations were described as essential for employees being able to combine work with care responsibilities

In case 2, flexibility as such was not discussed, since the premise is that a jobseeker, in order to get unemployment benefit, has as their main task to look for a job and be available for job interviews, courses or other activities organised by the employment office. It was not mentioned in the interviews, but sometimes this requirement of being always available can cause problems if interviews, courses and training come up at very short notice. The queues and waiting times in public healthcare are sometimes very long (e.g. Mölläri and Kovanen 2019) which means the jobseeker might end up in a very difficult situation if their own or their family member's appointment clashes with an important job-related appointment. An example related of this is of a woman who did not join a one-day family trip to celebrate a special occasion because she expected a phone call from the employment services. The phone call did not come that day or any time soon and without an explanation a new phone time was given in the digital service.

The participants in the research brought forward repeatedly that they were of the generation who was very committed to work and did not have small children to look after, which would make it easier for them to be flexible at work. In the context of moving to a different region this was also mentioned as a positive thing but there were other hindrances for moving. A few interviewees mentioned that their adult children and grandchildren lived elsewhere and moving closer to them was a positive option but difficult for instance because of higher living costs and difficulties of selling their current house with a high enough price. A man in his early fifties described his situation:

Looking at job adverts, sometimes I think "There is a job for me" but then it is far away, in Tampere or further, and that is a hindrance.

Interviewer: So at the moment you are not ready to move to get a job?

Interviewee: Well, it isn't so easy. I have two underage children and my wife has a job here. We have a house here and everything, it is not simple to move. - - She has a good job and good colleagues and she is doing well so she would be taking a big risk leaving that job. (Man in his early fifties, spouse and two children)

In this case, the demands of family life and work were in a serious dissonance.

Invisible care responsibilities

Whereas in case of childcare responsibilities the interviewees describe organisational practices that work well and a flexible attitude of the organisation, the situation looks rather different for the employees taking care of their older parents. The organisation has no established practices around taking care of older parents and the phenomenon seems not be recognized as having any importance for the employees working life neither by the organisation nor by the employees. As such, this type of care responsibilities becomes easily invisible despite of its potential importance.

The employees do not use any of the flexibilities provided by the organisation to take care of their older parents. Instead, these type of care responsibilities are firmly described as a part of the private life, which should not interfere with working. The interviewees with

older parents do not experience it as legitimate to assist their older parents during the workdays not necessarily even in the case of emergencies. An interviewee who is solely responsible for her old mother tells how the mother is herself able to call the ambulance in case she has to go to a doctor or hospital and does not bother the daughter.

My mother doesn't want me to leave work during the work day for her sake because she says she can call the ambulance herself... (woman in her early sixties, partly responsible for elderly mother and grandchildren, care organisation)

Taking care of grandchildren could be also experienced by some of the interviewees as an invisible care responsibility. A grandmother explains how organisational practices around childcare work very well for the employees having underage children, but is uncertain whether the same practices would be available for her.

And then when it's about the holidays, they (employees with children) always get holidays during the winter holidays and the I always think that is that fair because I'm a grandma and would like to spend the winter holidays with the child, is that possible then? (Woman in her early fifties, one grandchild, responsible for her elder mother)

In case 2, the invisible care responsibilities were about looking after elderly parents and adult children who need special assistance or care. One of the central problems in Finland regarding the policy aim of improving employment rates is that in some areas and occupations there are plenty of vacancies open and in other areas there is higher unemployment with jobseekers whose qualifications are in also out of date or have come obsolete (the so called employment mismatch). Many jobseekers feel they should move to a different place to get a job but combining care responsibilities is not simple. An engineer in his late fifties explained how, for him, it was more likely to get a job far away from home but he could not combine looking after his elderly parents with a long-distance job:

I am an only child and both my parents need help every day. I don't have the nerve to leave my parents to be looked after by my wife who is in a similar situation with her own parents. I have applied for jobs in the Central and Northern Europe, but not Siberia or the Far East, even though it would be much likelier to get a job there. (Man in his late fifties)

In the case of the jobseekers, also adult children who need a lot of support from their parents was a hidden care responsibility. Most of the interviewees who had children said they had moved out and were managing on their own. In two interviews, the hidden care responsibilities become visible. A man in mid-fifties told that his daughter had been seriously injured in a traffic accident and a court case against the insurance company was taking a lot of his time in addition to helping the daughter. He said he had tasks like these but no one to pay his salary. Another interviewee, a woman in mid-fifties said her son had fallen seriously ill 10 years ago. She had to be off work a lot to look after him and later she was dismissed from her job when the factory where she worked was closed down. Looking after the seriously ill son had an effect on her jobseeking too.

I like to stay at home and do house work. [- -] My son needs me a lot. He became seriously ill 10 years ago and things were going really badly. [- -] Somehow, when one's child becomes ill, work and money and such things don't matter so much anymore. (Woman in her late fifties)

This quote is a snippet from a long reflection on what kind of jobs the interviewee applies for, and how. She seems to be apologising for not being more active than she is.

To be noted here is that the few men who talked about their care responsibilities, talked about care as a self-evident part of their everyday life.

Multiple care responsibilities

Some of the interviewees had multiple care responsibilities. In the care organisation, this was the case in particular for the older employees, who could be at the same time responsible for their old parents as well as be actively involved in their grandchildren's lives. A grandmother of several children explains below the impact of her shift work on taking care of the grandchildren describing her everyday life as very scheduled and hectic.

I have many grandchildren. During last year, they haven't been able to come over when they want to. They have sleepover-turns, lists and queue-systems, like 'now it's my turn'. [...] now there are too few... [weekends for the grandchildren]... at least now when I got the list over shifts... the first thing we checked was that 'now here will be Amanda's and Bianca's sleepover, here we go to the movies with Calvin, and here we go fishing with Ferris... so it's pretty active [...] for us it's a kind of a big thing. (Woman in her early sixties, partly responsible for elderly mother and grandchildren)

In addition to her grandchildren, the interviewee was partly responsible for her old mother, who was still living at home but was in need of regular care.

Then there is my mum, 91 years old living at home... we are three siblings who [divide the care responsibility of her] . We have already for several years taken weekly turns to call and take care of things – then you can relax for a few weeks and then be back to respond to the needs that mother has. (Woman in her early 60s, partly responsible for elderly mother and grandchildren)

In the case of jobseekers, multiple care responsibilities were very rare. For one interviewee, a woman in her mid-fifties, the multiple care responsibilities were a considerable factor in her life and made her situation difficult as a jobseeker even though the responsibilities were already in the past.

I've been away from working life for 26 years. I had a permanent job when our first child was born, and I quit to look after the children. After a few years we had three kids. When they grew up both my parents were unfit to manage living independently, and I was looking after them. So, during the last years my work has been at home as a full-time mother, a trustee, and a family carer. (Woman in her early fifties)

It could be said that in her case, the "shadow" of past multiple care responsibilities rendered her situation as a jobseeker a difficult one, lacking formal work experience, networks, and not having had the chance to update skills and knowledge linked to her education.

Discussion and conclusions

In this article we have examined how people in different life stages and of different ages combine care responsibilities with (un)employment. The analysis demonstrated some interesting interrelations, including how care is present in working life throughout different ages. We identified three experiences around which combining care and (un)employment was mainly talked about: working time flexibilities, invisible care responsibilities and multiple care responsibilities. Working time flexibilities was talked about in interviews with people with employment as a central way of enabling combining work with care responsibilities in the life stage of having under aged children. Care responsibilities around children were highly acknowledged in the organisation the interviewees were working in and by the interviewees themselves. In comparison to the acknowledgement and visibility of childcare responsibilities, other types of care responsibilities could be less acknowledged or visible. Invisible care responsibilities refer

to care responsibilities that remain largely unseen and are not considered as relevant in relation to (un)employment. Multiple care responsibilities refers, in turn, to the experience of having several care responsibilities at the same time. This could have the consequence of life becoming very scheduled and potentially burdening. Yet, these care responsibilities could be invisible in the eyes of the organisation leading that the situation of the person could remain largely unseen.

The differences in the way the different care responsibilities were talked about in relation to working life awoke a question: What is considered as a legitimate care responsibility? Some care responsibilities could have extensive material consequences to people's lives, but do not nevertheless have the same status as other care responsibilities might have. One such care responsibility is taking care of the elderly relatives that was important in our interview material. This can be seen both as a legislative issue but also how certain care responsibilities are understood in and by work organisations and (potential) employees around work organisations. The interviewees themselves, the work organisation and the employment services constructed taking care of elderly relatives as being outside the realm of working life and as such not receiving the same kind of understanding and support as other types of care responsibilities, mainly that of taking care of (young) children. In other words, some care responsibilities can be seen more (in)visible than others.

Based on our findings a particularly interesting case in terms of care responsibilities and working life is that of unemployed jobseekers. In which ways do care responsibilities influence jobseeking in particular in terms of whether or not being able to take a job? Once again, in the main, this is not a question of jobseekers having under aged children but rather elderly parents or adult children in the need of special care. To what extent are jobseekers able to move longer distances because of work and at the same time be actively involved in for example taking care of older relatives?

These questions of age, ageing, generation, care, work, organisations and organising that we have addressed here continue to be of major significance in terms of both research development and policy development. They are not add-ons to be brought in as afterthoughts, but central to the construction of intersectional gender power relations in the sustainable production and reproduction of organisations and society, in their broadest senses. The centrality of age, ageing, generation and care in work, organisations and organising has implications at all levels, from everyday working practice and home and household life to HR and managerial practice in and across workplaces, and national and local public policy.

For those who work critically on these issues, in research and/or policy development, these comments may not seem dramatic or exceptional, but in fact they highlight fundamental matters of social reproduction that if addressed would transform economy and organisations. In these neoliberal capitalist times, these questions continue to be neglected in policy and research, and if acted upon would indeed be radical: an inversion of the power of reproduction and generativity over production. In short, they point to a model of society in which the care economy (Folbre, 2006; Folbre and Bittman, 2004), the affective economy (Lynch et al., 2009) and generative reproduction (O'Brien, 1981; Hearn, 1987; Hennessy, 1993) in its widest sense would become the new hegemony.

References:

- Acker, J., 1990. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2): pp. 138-158.
- Attila, H., Pietiläinen, M., Keski-Petäjä, M., Hokka, P. and Nieminen, M., 2018. Tasa-arvobarometri 2017. Julkaisuja 8/2018. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Barak, B. and Schiffman, L., 1980. Cognitive Age: A Nonchronological Age Variable. In Monroe, K.B. (ed.) *Advances in Consumer Research*, 8, Ann Arbor, MI: Association for Consumer Research: pp. 602–606.
- McKie, L., Hearn, J., Bowlby, S., Smith, A. and Hogg, G., 2008. Organisation Carescapes: Researching Organisations, Work and Care. Working Paper 538. Helsinki: Hanken School of Economics.
- Fine, M.D., 2012. Employment and Informal Care: Sustaining Paid Work and Caregiving in Community and Home-based Care. *Ageing International*, 7(1): pp. 57-68
- Fineman, S., 2011. *Organizing Age*, Oxford: Oxford University Press
- Folbre, N., 2006. Measuring care: gender, empowerment, and the care economy. *Journal of Human Development*, 7(2): pp. 183-199.
- Folbre, N. and Bittman, M., 2004. *Family Time: The Social Organization of Care*, London: Routledge.
- Hall, D. T., 1975. Pressures from work, self, and home in the life stages of married women. *Journal of Vocational Behavior*, 6(1): pp. 121-132.
- Van der Heijde, C.M. and Van der Heijden, B.I.J.M., 2006. A competence-based and multi-dimensional operationalization and measurement of employability, *Human Resource Management*, 45: pp. 449-76.
- Van der Heijden, Schalk, R. and van Veldhoven, J.P.M., 2008. Ageing and Careers: European Research on Long-term Career Development and Early Retirement. *Career Development International*, 13(2), pp. 85-94.
- Hearn, J., 1987. *The Gender of Oppression*, New York: St. Martin's Press.
- Hennessy, R., 1993. *Materialist Feminism and the Politics of Discourse*, New York: Routledge.
- Hiillos, M., 2004. *Personnel Managers and Crisis Situations. Emotion-handling Strategies*. *Ekonomi och Samhälle* No 136. Helsinki: Hanken, Swedish School of Economics and Business Administration.

- Kalliomaa-Puha, L., 2019. Omaishoidon ja ansiotyön yhteensovittaminen: seivityshenkilön raportti. Raportteja ja muistioita 60/2018. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisusarja,
- Krekula, C., 2007. The Intersection of Age and Gender: Reworking Gender Theory and Social Gerontology Current Sociology, 55, pp. 155-171.
- Levy, S. and McDonald, J., 2016. Progress on Understanding Ageism. Journal of Social Issues 72(1): pp. 5-25.
- Lynch, K., Baker, J. and Lyons, M., 2009. Affective Equality: Love Care and Injustice, London: Palgrave Macmillan.
- Mainiero, L.A. and Sullivan, S.E. 2005. Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out” revolution, Academy of Management Perspectives, 19(1): 106-123
- McKie, L., Hearn, J., Bowlby, S., Smith, A. and Hogg, G., 2008. Organisation Carescapes: Researching Organisations, Work and Care. Working Paper 538. Helsinki: Hanken School of Economics.
- Mölläri, K. and Kovanen L., 2019. Hoitoonpääsy perusterveydenhuollossa maaliskuussa 2019. Tilastoraportti 16/2019. Helsinki: Terveystietokeskus ja hyvinvoinnin laitos.
http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138172/Tr16_19.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moore, S., 2009. ‘No Matter What I Did I Would Still End up in the Same Position’: Age as a Factor Defining Older Women’s Experience of Labour Market Participation. Work, Employment and Society, 23(4): pp. 655–671.
- Niemistö, C., J. Hearn, J. and Jyrkinen, M., 2016. Age and Generations in Everyday Organisational Life: Neglected Intersections in Studying Organisations. International Journal of Work Innovation, 1(4): pp. 353–374.
- O’Brien, M., 1981.) The Politics of Reproduction, Routledge & Kegan Paul, London.
- O’Neil, D., Hopkins, M. and Bilimoria, D., 2008. Women’s Careers at the Start of the 21st Century: Patterns and Paradoxes, Journal of Business Ethics 80: pp. 727–743.
- Pärnänen, A., 2011. Organisaatioiden ikäpolitiikat: strategiat, instituutiot ja moraalit. [Age Re-lated Policies in Organizations: Strategies, Institutions and Moral], Helsinki: Tilastokeskus.
- Tronto, J. C., 1993. Moral Boundaries. A Political Argument for an Ethic of Care. New York: Routledge.

2.7 Henkilökohtaisen terveyden ja itsestä huolehtimisen merkitykset työelämässä

Henri Hyvönen

Mira Karjalainen

Johdanto

Huoli itsestä on saapunut työelämään. Yleistynyt käsitys työelämästä raastavana kilpailuna johtaa yksilöiden huoleen omasta hyvinvoinnista, jaksamisesta ja taloudellisesta pärjäämisestä (Binkley, 2011; Bressi ja Vaden, 2017; Hyvönen, 2019; James ja Zoller, 2018; Karjalainen ym., 2016; Niemistö ym., 2017; Riach ja Cutcher, 2014; Siltala, 2017). Viimeaikaisen työelämän tutkimuksen eräs keskeinen mielenkiinnon kohde onkin ollut hyvinvointi ja erityisesti yksilöiden mahdollisuudet ja velvollisuudet huolehtia hyvinvoinnistaan työelämässä.

Määrittelemme itsestä huolehtimisen oman henkisen tai ruumiillisen terveyden parantamiseen tähtääväksi toiminnaksi, joka tässä tutkimuksessa näyttäytyy reaktiona työelämässä kohdattuihin tai siellä odotettavissa oleviin haasteisiin. Työelämään liittyvään itsestä huolehtimiseen on liitetty sekä henkilökohtaisen kokonaishyvinvoinnin säilyttäminen että erityisesti ammatillisessa kontekstissa pyrkimys tehostaa omaa työskentelyä ja käyttää itseä ja omia voimavaroja mahdollisimman hyödyllisesti (Bressi ja Vaden, 2017; Kelly ym., 2007). Tarkastelemme tässä artikkelissa näitä molempia itsestä huolehtimisen muotoja. Itsestä huolehtimista on tutkittu erityisesti naisenemmistöisillä sosiaali- ja terveysaloilla, joissa työ on henkisesti tai ruumiillisesti kuluttavaa. Näissä tutkimuksissa itsestä huolehtimista on tarkasteltu myönteisesti ja optimistisesti: itseen kohdistuva huolenpito, johon sisältyvät työnantajan vallankäytön vastustaminen ja omaa työskentelyä rajoittaminen, ehkäisee loppuun palamista ja suojaa itseä. (Bressi ja Vaden, 2017.)

Itsen hoivaamisen ohella itsestä huolehtiminen on myös itsen piiskaamista ja patistelua kohti parempia suorituksia. Erityisesti tietotyö vaatii työntekijöiltä entistä enemmän: työntekijöiltä vaaditaan joustavuutta (Karjalainen, 2018; Siltala, 2007), työ pirstaloituu useammaksi limittäiseksi tehtäväksi (Niemistö ym., 2017), tunteet (Hochschild, 1983; Miller ym., 2007) ja ulkomuoto (Caven ym., 2013; Warhurst ja Nickson, 2009) tulevat osaksi työtä ja atleettinen ulkonäkö työntekijän uskottavuuden ja arvon rakentajana korostuu (Huzell ja Larsson, 2012; Meriläinen ym., 2015). Työn vaatimusten lisäksi itsestä huolehtimista motivoi kuitenkin myös joukko toissijaisia merkityksiä. Uranousua arvostavissa ”ylös-tai-ulos” -kulttuuria harjoittavissa organisaatioissa (Karjalainen, 2018) itsestä huolehtiminen ja sitoutuminen työnantajan tarjoamien hyvinvointipalveluiden käyttämiseen ilmaisevat myös ammattilaisuutta, sitoutumista

työnantajan arvoihin sekä lojaaliutta työnantajaa kohtaan (Dailey ym., 2018; James ja Zoller, 2018).

Hamish Crocketin (2017) mukaan sukupuolten välillä on toisinaan havaittavissa eroja siinä, kuinka he huolehtivat itsestään ja millaista terveyskäyttäytymistä heiltä odotetaan. Tämä sukupuoliero ei Crocketin mielestä ole kuitenkaan muuttumaton, eivätkä ihmiset noudata sukupuolistuneita malleja välttämättä tiedostamatta, vaan ennen kaikkea siksi, että se hyödyttää heitä. Crocket peräänkuuluttaakin sellaista itsestä huolehtimisen tutkimusta, joka huomioi tarkasteltavien yksilöiden sosiaalisen ympäristön ja eletyn kokemuksen. Työelämää koskevassa tutkimuksessa on havaittu, että omasta hyvinvoinnista huolehtimisen ja miehenä olemisen välinen historiallinen ristiriita (Pietilä, 2008) katoaa, kun hyvinvointi enenevissä määrin mielletään osaksi yksilön kilpailukykyä ja työelämän dominanttia maskuliinisuutta (Hyvönen, 2019; Meriläinen ym., 2015; Riach ja Cutcher, 2014). Samanaikaisesti hyvään työntekijään kohdistuvat vaatimukset yhdenmukaistuvat ja työelämän miehiin ja naisiin kohdistuvat odotukset osin sekoittuvat: työn ja oman suorituskyvyn etusijalle asettava maskuliinisuus muuttuu siten myös naisia koskevaksi ihanteeksi (Karjalainen ym., 2016).

Tässä vertailevassa tutkimuksessa tarkastelemme millaisia toisistaan poikkeavia tavoitteita itsestä huolehtimiselle asetetaan suomalaisen työelämän eri konteksteissa. Vertailemme miesten itsestään huolehtimista koskevaa puhetta, jonka tuottamisessa työnantajan asema ei ole ollut keskeinen sekä sellaisten asiantuntijatyötä tekevien naisten puhetta, joiden itsestä huolehtiminen kontekstualisoituu osaksi työnantajan tarjoamaa hyvinvointiohjelmaa. Keskeinen väitteemme on, että työelämän lisääntynyt terveyspuhe ei johda terveyskäyttäytymisen ja omaa terveyttä koskevien asenteiden yhdenmukaistumiseen. Ensinnäkin työntekijöiden terveyttä koskevien vaatimusten koveneminen ja työnantajan hyvinvointiprojektit aiheuttavat työntekijöissä myös vastustusta (James ja Zoller, 2018). Tämän lisäksi kiihtynyt keskustelu sukupuolten tasa-arvosta on voimistanut käsitystä sukupuolesta käyttäytymismallina, jota on mahdollista tarkastella kriittisesti ja muotoilla omiin tarpeisiin sopivaksi (Waling, 2017; ks. myös Hyvönen, 2017). Tutkimuksemme auttaa ymmärtämään yksilöiden muiden elämäkokemusten ja henkilökohtaisen toimijuuden merkitystä siinä, kuinka he suhtautuvat ruumistaan ja terveyttään koskeviin vaatimuksiin työelämässä.

Seuraavaksi esittelemme teoreettisen viitekehiksemme. Sen jälkeen perustelemme haastatteluaineiston hankinnassa ja analyysissä tekemämme valinnat sekä esittelemme tunnistamamme puhettavat sekä niiden väliset eroavaisuudet. Lopuksi kokoamme johtopäätökset.

Itsestä huolehtiminen

Michel Foucault (1986, 50–51; 1997) esittää, että itsestä huolehtiminen (engl. *self-care* ja *care of the self*) tapahtuu erityisesti hetkissä, joihin sisältyy hiljentymistä, hankittujen kokemusten tutkimista sekä edessä siintävien tehtävien määrittämistä. Foucault (1988, 19) ymmärtää itsen tarkastelun ja siitä kumpuavan halun muuttaa itseä toiminnaksi, joka samanaikaisesti täydentää yksilöihin heidän ulkopuoleltaan kohdistuvaa

vallankäyttöä ja toisaalta muodostaa tästä vallasta erillisen ja sitä vastustavan ilmiön. Kai Alhanen (2007, 160) painottaa itsestä huolehtimisen historiallista kaksinaisuutta. Ensinnäkin itseen kohdistuva huoli saattaa olla seurausta ympäristöstä vastaanotetusta viestistä, jolloin se ohjaa subjekteja alistumaan auktoriteetille. Toisaalta itsen ja oman edeltävän toiminnan tarkastelu saattaa johtaa myös haluun irrottautua vahingollisiksi miellettyistä auktoriteeteista. Alhanen (emt., 181) huomauttaa, että vaikka itsestä huolehtiminen samastuu omasta terveydestä huolehtimiseen, ”terveyden” merkitys on kautta historian ollut alituissa muutoksessa: hengellisen puhtauden merkitys on vähentynyt sitä mukaan, kun terveyden ymmärtäminen sairauksien poissaolona on vallannut alaa terveyden keskeisenä merkityssisältönä.

Erityisesti sosiaali- ja terveystalojen tutkimuksessa itsestä huolehtiminen on mielletty emansipoivaksi käytännöksi, joka mahdollistaa itseen kohdistuvan myötätunnon ja vastarinnan organisaatiosta nousevia vaatimuksia kohtaan (Bressi ja Vaden, 2017). Katsomukseen, joka korostaa yksilön velvollisuuksia ja mahdollisuuksia huolehtia itsestään, kohdistuu kuitenkin myös kritiikkiä. Epäluuloisuus kohdistuu yksilön kasvaneeseen vastuuseen sekä työntekijän oikeuksiin ja velvollisuuksiin suhteessa työnantajaan: huolehtivatko työntekijät itsestään siksi, että kukaan muu ei heistä huolehdi (Binkley, 2011; Niemistö ym., 2017; Siltala, 2007; 2017), tai siksi, että työnantaja niin vaatii (Dailey ym., 2018; James ja Zoller, 2018; Karjalainen ym., 2016; Kelly ym. 2007). Työelämän paineiden nähdään siten rajoittavan ihmisten mahdollisuuksia pysyä uskollisina omalle todelliselle persoonallisuudelleen ja siitä kumpuavalle luonteenomaiselle käytökselle.

Dianna Taylor (2014) kuitenkin korostaa, ettei itsestä huolehtiminen tapahdu tyhjiössä, vaan auktoriteetti on sille olemuksellisesti tarpeellinen: omaa terveyttään ei voi edistää, jos ei tiedä, millainen toiminta edistää terveyttä. Taylorin foucault’lainen näkemys painottaa subjektiuden rakentumista ryhmätoimintana: itsestään huolehtiva yksilö ei vain vastusta itseensä kohdistuvaa vallankäyttöä, vaan hän valitsee käsillä olevista vaihtoehtoista sen merkityskentän, jonka hän katsoo hyödyttävän itseään ja joka on yhteensopiva hänen muiden uskomustensa kanssa. Nikolas Rose (2001, 18–19) esittää, että ruumiillisesta terveydestä huolehtimista tukeva tiedon saatavuus on jatkuvasti parantunut ja yhä useampaa terveyden osa-aluetta pystytään mittaamaan, mikä on johtanut informaatioähkyyneen, eri merkityskenttien eriytymiseen ja yksilöiden havahtumiseen niiden välisiin ristiriitoihin. Rosen käsitykseen vedoten Cressida Heyes (2007, 85) esittää, että itsestä huolehtiminen on luonteeltaan ”valintaa ja vastarintaa” (engl. *co-optation and resistance*): nykyisenkaltaisissa länsimaissa tarjolla on useita toisistaan irrallisia ja keskenään ristiriitaisia terveyttä ja hyvää elämää koskevia merkityskenttiä, joiden puhetapoja yksilöt joko omaksuvat tai torjuvat.

Itseen ja henkilökohtaiseen hyvinvointiin keskittyvän ajattelun lisääntyminen ei siten merkitse ulkopuolisen auktoriteetin merkityksen vähenemistä, vaan terveyttä ja hyvinvointia lupaavien merkityskenttien määrän räjähdysmäistä kasvua, hyvää elämää koskevan tiedon tuotteistumista ja lisääntynyttä pyrkimystä vaikuttaa yksilöiden toimintaan esimerkiksi mainonnan keinoin (Cederström ja Spicer, 2015; Heyes, 2007; Sanders, 2017). Tätä näkemystä seuraten ymmärrämme pyrkimykset eettisesti kestäviin

ja työhyvinvointia kasvattaviin itsestä huolehtimisen käytäntöihin (Bressi ja Vaden, 2017) vain yhdeksi monista merkityskentistä, jonka avulla yksilöihin käytetään valtaa ja joka saa yksilöt työstämään itseään.

Keskeinen terveyden merkityksiä työelämässä muovaava merkityskenttä on kunkin alan työmarkkinoille osallistuvien henkilöiden jakama käsitys siitä, millaisia kriteerejä työntekijälle kussakin tehtävässä asetetaan. Tässä kontekstissa itsestä huolehtiminen on eräs yksilöiden välisen kilpailun väline (Binkley, 2011; Huzell ja Larsson, 2012; Karjalainen ym., 2016; Kelly ym., 2007). Tämän lisäksi työnantajat pyrkivät vaikuttamaan työntekijöidensä terveyteen. Työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen paitsi vähentää työnantajalle koituvia kustannuksia (Huzell ja Larsson, 2012) myös mielletään osaksi työnantajien yhteiskuntavastuuta, minkä seurauksena itsestä huolehtimista koskeva tuotteistunut tietotaito löytää tiensä myös työpaikoille (Cederström ja Spicer, 2015, 27; Dailey ym., 2018; Karjalainen, 2018). Käsillä oleva tutkimus täydentää tätä keskustelua tarkastelemalla henkilökohtaisten elämäntilanteiden ja hyvinvoinnin merkityksiä työelämässä muovaavien merkityskenttien vaikutuksia yksilöiden tapaan huolehtia itsestään ja perustella siinä tekemiään ratkaisuja.

Aineistot ja menetelmä

Vertailemme tutkimuksessamme kahta erilaista aineistoa, jotka molemmat käsittelevät itsestä huolehtimista ja henkilökohtaista hyvinvointia työelämässä. Huolimatta siitä, että molemmat aineistot kuvaavat pääosin korkeakoulutettujen puhetta niistä teoista, jotka auttavat heitä jaksamaan heidän nykyisessä työelämäntilanteessaan, aineistojen välillä on suuria eroja. Aineistot on valittu vertailevan analyysin kohteeksi juuri näiden eroavaisuuksien vuoksi.

Miehet etäällä työnantajan vallankäytöstä

Miesten työelämäkontekstissa harjoittamaa itsestä huolehtimista kuvaava aineisto koostuu sosio-ekonomisten erojen osalta tasapainotetusta 18 teemahaastattelusta, jotka on toteutettu vuosina 2017–2018 kolmella työelämän sektorilla: media-alalla (N=7), sosiaali- ja terveysalalla (N=7) sekä logistiikassa (N=4). Haastateltavat identifioituivat miehiksi ja asuivat pääkaupunkiseudulla. Haastateltavat löytyivät ammattiliittojen kautta ja hyödyntämällä edeltävien haastateltavien kontakteja sekä henkilökohtaisia tuttavuuksia. Edustavuuteen pyrittiin rajaamalla aineistonhankinta kolmeen alaan, joiden vaatima koulutustaso ja tuottama rasitus poikkeavat toisistaan. Pääosin korkeasti koulutettujen media-alan ja sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden vastapainoksi haastateltiin logistiikassa työskenteleviä miehiä, joista kukaan ei ollut suorittanut korkea-asteen tutkintoa. Haastateltavien keski-ikä oli 39 vuotta. Nuorin haastateltava oli alle 25 vuotias ja vanhin yli 55 vuotias. Pyrkimys edustavuuteen ja moninaisten risteävien erojen läsnäoloon toteutui erilaisten työtehtävien ja työyhteisöjen, haastateltavien laajan ikähaitarin sekä seksuaalisen moninaisuuden osalta. Yhtä

haastateltavaa lukuun ottamatta kaikki haastateltavat olivat kuitenkin valkoisia ja puhuivat äidinkielenään suomea.

Teemahaastatteluihin käytiin läpi seuraavat teemat: haastateltavien työelämätilanne ja sen vaikutus hyvinvointiin ja terveyteen, haastateltavien käsitys itsestä huolehtimisesta merkityksestä ja sisällöstä, haastateltavien omat menetelmät itsestä huolehtimiseen sekä sukupuolen merkitys aiheen kannalta. Näiden haastattelijan esiin tuomien teemojen lisäksi enemmistö haastateltavista halusi keskustella työnantajan toiminnan vaikutuksesta omaan terveyteensä ja hyvinvointiinsa.

Haastattelut paikantuvat kahteen erottuvaan kontekstiin. Niistä ensimmäinen on sukupuoli: haastateltavat tulivat kohdatuiksi nimenomaan miehinä, mikä mahdollisesti antoi heille virikkeitä miehenä olemisen ja oman terveyden hoitamisen välisen ideologisen dilemman (ks. Hyvönen, 2019; Pietilä, 2008; Waling, 2017) tietoiseen työstämiseen. Tämän lisäksi haastattelut olivat aihepiiristään huolimatta haastateltavien työnantajista ja työpaikoista osin erillistä toimintaa, jossa itse ja haastateltavan oma toiminta olivat keskeisiä: useimpien haastateltavien rekrytoinnissa ei oltu yhteydessä suoraan työnantajaorganisaatioihin, eivätkä useimmat haastateltavat esimerkiksi tunteet toisiaan tai työskennelleet samassa työpaikassa. Haastatteluista vain joka kolmas tehtiin haastateltavan työpaikalla. On mahdollista, että osin tämän seurauksena itsestä huolehtiminen määrittyi toistuvasti työnantajan vallankäytön vastustamiseksi.

Asiantuntijatyötä tekevät naiset työnantajan tarjoamassa hyvinvointiohjelmassa

Vaativaa asiantuntijatyötä tekevien työntekijöiden hyvinvointikäytäntöjä tarkasteleva aineisto kerättiin kansainvälisessä intensiivistä tietotyötä tekevässä, muille organisaatioille palveluja tarjoavassa yrityksessä, jota on kuvattu jopa uusliberalistisen palvelutalouden prototyyppiksi (Karjalainen ym., 2015). Tutkimukseen osallistujat valikoitiin uratyyppiin (konsultointi, tilintarkastus, tukitoimet), uravaiheen (alkutaso, keski- tai ylin johto) ja iän mukaan, ryhmitellen osallistujat alle 30-, 30–40- ja yli 40-vuotiaisiin. Vahvasti urasuuntautuneessa ”ylös-tai-ulos”-organisaatiossa ei juuri ollut yli 50-vuotiaita työntekijöitä (Karjalainen ym., 2015). Näin pyrittiin huomioimaan aineiston edustavuus ja moninaiset risteävät erot uratyyppiin, uravaiheen ja iän osalta. Kaikki tutkimukseen osallistuneet kuitenkin identifioituivat naisiksi, olivat valkoisia, korkeasti koulutettuja ja puhuivat äidinkielenään suomea tai ruotsia. Tämä homogeenisuus heijasti edustavasti kyseisen yrityksen ja teollisuudenalan työntekijöitä sekä tietoisuustaitoja opettavan mindfulness-ohjelman osalta siihen osallistuvien sukupuolijakaumaa.

Aineisto koostuu hyvinvointiohjelmaan osallistuneiden työntekijöiden kanssa tehdyistä haastatteluista, heidän kirjoittamistaan mindfulness-päiväkirjoista, yritysdokumenteista sekä etnografisista muistiinpanoista. Tutkimukseen osallistujien työnantajayritys ryhtyi tarjoamaan vuonna 2015 mindfulnessia työntekijöilleen osana laajaa harrastetarjontaan. Tutkimus seurasi hankkeen alkua ja tutkimukseen osallistujat haastateltiin ohjelman alussa ja osa vielä uudestaan hankkeen kestänyä muutaman kuukauden. Haastatteluissa käsiteltiin mindfulness-kiinnostuksen syitä ja taustoja, sekä odotuksia, pelkoja ja epäilyjä, joita mindfulnessiin mahdollisesti liittyi.

Lisäksi keskusteltiin mahdollisuuksista harjoittaa mindfulnessia säännöllisesti sekä nykyisen työelämän vaatimuksista, joita työntekijät uskoivat voivansa käsitellä mindfulnessin avulla. Keskustelu sivusi myös maailmankuvaan ja henkisyyteen liittyviä kysymyksiä. Haastatteluaineisto koostuu 32 yksilöhaastattelusta 22 tutkittavan kanssa. Osallistujia pyydettiin lisäksi kirjoittamaan mindfulness-päiväkirjaa, jossa he reflektoivat muun muassa ajatuksiaan ja kokemuksiaan mindfulnessista, sekä omia tarpeitaan mindfulnessiin liittyen. Näitä päiväkirjoja kertyi 11.

Tutkimus tapahtui työorganisaatiossa ja tutkittavat rekrytoitiin tästä kehyksestä käsin. Osallistuminen tutkimukseen oli työpaikkakontekstista huolimatta täysin vapaaehtoista eikä organisaatio tiennyt ketkä olivat mukana. Haastattelujen tekeminen työpaikalla osallistujien kiireiden takia kontekstualisoi ne kuitenkin tiettyyn kehykseen, joka oletettavasti heijastui myös vastauksissa.

Menetelmä

Analysoimme aineistojamme temaattisesti (Braun ja Clarke, 2006), analyysin ollessa teoreettisesti informoitua. Käsitteemme itsestä huolehtimisesta toimintana, jossa henkilö punnitsee erilaisia merkityskenttiä ja tekee itseään hyödyttäviä valintoja niiden välillä, nousee aiemmasta tutkimuksesta. Lukutapamme eroaa olennaisesti esimerkiksi aiemmasta sosiaalityön tutkimuksesta, jossa itsestä huolehtimisen katsotaan olevan emansipoivaa vapauttaessaan ja etäännyttäessään alistavasta vallasta (vrt. esim. Bressi ja Vaden, 2017).

Seuraten Carol Bacchia (2005) katsomme, että analysoimamme puhe ilmentää asenteita, jotka ilmenevät haastateltavien elämässä. Yhtäältä puhe kuvaa sellaisia vakiintuneita merkityksellistämisen tapoja, jotka haastateltavat kokevat itsestään selvinä tavoilla, jotka rajoittavat heidän toimintaansa. Toisaalta se kuvaa heidän tietoista sitoutumistaan arvoihin ja päämääriin joidenkin toisten päämäärien kustannuksella.

Temaattisen analyysimme tarkoituksena on kuvata eroja kahden haastattelemamme ihmisryhmän välillä. Analyysin ensimmäisessä vaiheessa etsimme aineistoistamme ne useimmin toistuvat puhettavat, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiimme. Analyysin toisessa vaiheessa vertailimme löytämiemme puhetapojen keskinäisiä eroavaisuuksia.

Itsestä huolehtiminen eri konteksteissa

Olemme koostaneet kummankin aineiston analyysistä erillisen kokonaisuuden, jossa esittelemme tuon aineiston kuvaaman kontekstin kannalta keskeiset, koko aineistossa toistuvat puhettavat. Esitämme, että tutkimamme miehet tavoittelivat henkilökohtaista hyvinvointia ja erityisesti tasapainoa työn ja ei-työn välillä. Työnantajan tarjoamat hyvinvointipalvelut nähtiin tätä tavoitetta tukevana mahdollisuutena, jota tuli valikoivasti hyödyntää. Samalla miehet suhtautuivat perinteisiin miehenä olemisen tapoihin kriittisesti ja jopa vihamielisesti. Vaativaa asiantuntijatyötä tekevien naisten haastatteluissa taas korostui toisaalta uusliberaalin minän pyrkimys täydellistymiseen työntekijänä ja toisaalta kritiikki mahdottomina koettuja paineita kohtaan.

Henkilökohtainen hyvinvointi nähtiin pikemminkin organisaation etua palvelevana hyödykkeenä kuin päämääränä itsessään. Asiantuntijanaiset eivät kyseenalaistaneet perinteisiä naisena olemisen tapoja, vaikka nostivat esiin työn ja muun elämän tasapainoon liittyviä ongelmia.

Itsestä huolehtimisen mahdollistuminen miehille ja väistyvä miehenä olemisen paine

Haastateltavat määrittelivät itsestä huolehtimisen toiminnaksi, joka tähtää henkilökohtaiseen hyvinvointiin sekä työn ja muun elämän tasapainoon. Miehet kuitenkin kokivat, että heihin työntekijöinä ja miehinä kohdistuvat odotukset olivat osin ristiriidassa näiden pyrkimysten kanssa. Tämän vuoksi itsestä huolehtimiseen sisältyi myös kamppailua näitä normeja vastaan.

Haastateltavien puhe noudatteli useimmiten Rosen (2001) ja Heyesin (2007) käsitystä nykyaikaisen länsimaisen terveystieteiden kasvaneesta kiinnostumisesta ruumiiseen ja mitattaviin ruumiintoimintoihin. Toisin sanoen haastateltavat kokivat, että useimpia oman terveyden ja koetun hyvinvoinnin osa-alueita oli mahdollista säätää ja parantaa omaan ruumiiseen kohdistuvilla toimenpiteillä:

HH: Jos sä mietit sitä itsestä huolehtimista omalla kohdallasi, niin mitä kaikkia menetelmiä sulla on käytössä siihen?

Jari: No ruoka on yks tietysti. Liikkuminen toinen. Ja se liikunta niiku eri muodoissa, ni se on ehkä sitä kaikkein parasta siihen, et sul on niinku nollaantuu se pää myös. [...] Se liikunta siihen tekee, että lähet kävelemään, juoksemaan, hiihtämään tai uimaan, ni sun päässä niinkun se adrenaalinin tuotanto, siit tulee se hyvänolon tunne. [...] Oli tosi ihanaa hiihtää. [...] Ja sä jouduit keskittymään pelkästään siihen, sä et ehtinyt ajatella mitään, vaan sä keskityit vaan siihen, et ohittaaks sut joku, meitsä jonkun päälle tai, keskityt vaan siihen, sillonki sä suljet ajatukset. [...] Aivot pääsee lepäämään. (Logistiikka, 40–44 v.)

Lisäksi miehet toistivat puheessaan käsitystä, jonka mukaan ruumis oli työväline, jota tuli huoltaa sen parhaan toimintakyvyn takaamiseksi. Toimintakykyä edistävä pitkäkestoinen hyvinvointi tuli erottaa pelkästä hyvinolontunteesta:

Simo: No, kylhän ihmisen tietysti pitää pitää huoli itsestä. Se on niinku varmaan aika semmonen melkein tärkein juttu, mihin niiku kaikkien pitäis keskittyä. [...] Kylhän sitä joku voi kuvitella huolehtivansa itsestään sillä tavalla, että juo vaikka viinaa taikka käyttää jotain aineita tai lääkkeitä tai jotain. Et periaatteessa toinen on semmoista oikeeta itsestä huolehtimista ja toinen on semmosta mukamas itsestä huolehtimista, että se on semmosta ongelmien pakenemista. Et jos vaikka juo viinaa, niin eihän se tietenkään itsestä huolehtimista sillei oo, että sillä vaan siirtää ne ongelmat seuraavalle aamulle. (Media, 35–39 v.)

Tehtyjen ratkaisujen kestävyys ja vastuunotto olivat haastateltavien mielestä keskeisiä hyvää itsestä huolehtimista koskevia arvoja. Tässä mielessä he toistivat edeltävästä työelämän tutkimuksesta tuttua puhetapaa, joka korostaa yksilön vastuuta omasta terveydestään (Karjalainen ym., 2016; Kelly ym., 2007; Niemistö ym., 2017). Uusliberaalia, yksilöiden välisen kilpailun luonnollisuutta korostavasta puhetavasta (esim. Karjalainen, 2018) poiketen miehet kuitenkin kokivat, että työlle omistettua aikaa

ja henkilökohtaisia resursseja tuli aktiivisesti pyrkiä rajaamaan tasolle, joka ei uhkaa henkilökohtaista hyvinvointia:

Teemu: Palkka on myöskin se se määritelmä sille, mitä työnantaja multa ostaa. Mä myyn sille semmosen tuotteen ja se on se seitsemän ja puolen tunnin työaika ja sillä selvä. Jos se haluaa enemmän, niin sitten, sitten voidaan neuvotella palkasta. (Media, 40–44 v.)

Ilpo: Kyl mä oon ainaki ite joutunu tunnustaa, et mä en helvetti jaksa, ja mä oon joskus kokenu, et tää on [...] oikeestaan hyvä juttu. Että tietysti jos se menee sit taas siihen toiseen äärilaitaan, et ollaan kaikesta ruikuttamassa koko ajan, ni sitte sekään ei oo (naurahtaa) hyvä. Mutta se semmonen, et jokainen vois myöntää sen, että on joskus heikkoja hetkiä. (Sosiaali- ja terveysala, 50–54v.)

Enemmistö haastateltavista kertoi, että heidän työpaikallaan tarjottiin työntekijöiden terveyden ylläpitämiseksi palveluita, joiden taso ylitti työterveyshuollon minimivaatimukset. Tässä mielessä heidän työntantajansa käytti omaehtoisesti valtaa haastateltavien terveydentilan muuttamiseksi. Haastateltavat eivät lähtökohtaisesti vastustaneet tätä vallankäyttöä (vrt. James ja Zoller, 2018). Sen sijaan sitä oli mahdollista jopa hyödyntää omiin henkilökohtaisiin tarpeisiin ja paremman hyvinvoinnin saavuttamiseen työssä:

Antti: Me ollaan [...] palkattu oma liikuttaja taloon. Et meillä on henkilö, joka vetää meille taukojumppia, tekee kuntosaliohjelmia ja muutenki katsoo, että ei tuu istuttua tuolla liikaa, vaan kommentaa pystyyn. [...] Meidän liikuttaja lupas mulle tehdä puolen tunnin [kuntosali]ohjelman, jonka vois tehdä kerran tai kaks viikossa, joka ihan varmasti auttais vaik just niihin selkäongelmiin ja tällasiin. (Media, 45–49v.)

Kokemus terveyteen liittyvien palveluiden tarpeesta ja koettu henkilökohtainen suhde työnantajaorganisaatioon kuitenkin myös motivoivat vastustamaan työnantajan harjoittamaa vallankäyttöä:

Simo: Se vuokratyöfirma oli joskus laittanut jonkun kutsun johonkin mindfulness-kurssiin, minkä se kustans meille. Sinne tais mennä joku, mutta en minä. Olisin mä ehkä voinu mennäkin, on ihan jännittävä aihe se. Mut sit mua rupes vähän ärsyttää se, et siitä tuli jotekin semmonen olo, että kun siin oli vielä kaiken maailman YT:t ja muut tappelun aiheita siinä. Et menkää tänne, ni jaksatte tän, ku me ollaan aiheutettu niin paljon paskaa. Se tuntu vähän semmoselt typerälle. (naurahtaa) Tai silleen, et teidän pitäis käydä vähän meditoimas, ni sitte jaksatte näit meijän kolttosii (nauraa) setviä työpaikan puolella, mikä ei nyt ollut ihan se juttu, mitä mä olin arvostamassa. (Media, 25–29 v.)

Miehet kokivat, että vaikka itsestä huolehtiminen olikin heille mahdollista siten, että heitä ympäröivät ihmiset työelämässä ja vapaa-ajalla eivät rankaisseet heitä siitä, huomion kiinnittäminen omaan terveyteen rikkoi heihin kasvatuksessa iskostettuja normeja vastaan. Haastateltavat tunnistivat mahdollisuuksia tavoitella tavanomaiseksi miellettyä maskuliinisuutta laiminlyömällä terveyttään (ks. Pietilä, 2008), mutta he torjuivat tämän merkityskentän (ks. Heyes, 2007, s. 85), koska se oli ristiriidassa tärkeämpien arvojen kanssa. Miehenä olemisen ja omasta terveydestä huolehtimisen välinen ristiriita näyttäytyi heille irrationaalisena:

HH: Onko miehen sopivaa olla huolissaan itsestään tai huolehtia itsestään?

Ilpo: Mun mielestä pitää olla. Ei sopivaa, vaan täytyy ehdottomasti. Et se semmonen itsekkyyks pitäsi niiku näissä asioissa. Kyllä pitää olla itsekäs, koska kylhän se tosiasia on, et me miehet ehkä sit uhraudutaan. Emmä tiä onkse enää näin, mut ehkä ainakin semmonen perinteinen mieskuva on ollut se. Et ku äijähän se on aina lähteny ja tehny kaiken. Et mun mielest ehdottomasti täytyy olla. Et et jokainen on mun mielestä siitä omasta, omasta hyvinvoinnistaan tietyllä tavoin vastuussa. (Sosiaali- ja terveysala, 50–54v.)

Haastateltujen miesten puhetta luonnehtii tulkintamme mukaan reaktiivisuus ja oman eletyn kokemuksen kriittinen tarkastelu (Waling, 2017) heidän valikoidessaan ja torjuessaan keinoja huolehtia itsestään. Olkoonkin, että työelämäänsä osallistuminen ja sen mahdollistava oman ruumiin muokkaus näyttäytyivät toisinaan välttämättömyytenä, edeltävästä työelämän tutkimuksesta (esim. Meriläinen ym., 2015; Niemistö ym., 2017) poiketen nämä pakot eivät olleet ainoa haastateltavien toimintaa järjestävä merkityskenttä. Itseään huoltavan ja työelämäänsä kilpailullisesti suuntautuneen ”voittajan tyylin” (Karjalainen ym., 2016, s. 179) lisäksi ja sijaan haastateltavien käytössä oli lukuisia merkityskenttiä, joiden hyödyllisyyttä ja käyttökelpoisuutta heidän oli mahdollista arvioida toisista merkityskentistä käsin.

Uusliberaali minä täydellistyy ja turhautuu

Naisten työpaikkamindfulnessia käsittelevän puheen avulla jatkamme itsestä huolehtimiselle asetettujen toisistaan poikkeavien tavoitteiden tarkastelua suomalaisen työelämän eri konteksteissa. Puheesta nousee esiin muutama keskeinen merkityskäytäntä, jotka nimeämme uusliberaalin minän täydellistymispyrkimykseksi sekä vastapuheeksi, joka kritisoi tämän pyrkimyksen mahdollisuuksia onnistua annetuissa olosuhteissa. Kumpikaan puheenparsi ei kuitenkaan haasta annettua oletusta täydellistymispyrkimysten tarpeesta ja pakosta.

Organisaatio, jossa vaativaa asiantuntijatyötä tekeviä naisia on haastateltu, arvostaa kilpailullista suorittamista ja on osin rakentunutkin suoritus- ja ylityöpaineille (Niemistö ym., 2017, Karjalainen, 2018). Mindfulnessin on katsottu tehostavan työntekijöiden suorituskykyä, sillä siihen liitetään ajatus paremmasta keskittymiskyvystä ja fokuksessa pysymisestä (Caring-Lobel, 2016). Aliisa piti hyvänä mindfulnessin tarjoamista organisaatiossa, jossa on jatkuva ylityöpaine eivätkä ihmiset ehdi keskittyä töihinsä:

Aliisa: Osaltaanhan tota, mm, kumpi, muna vai kana, osaltaan ihmiset jotka tulee tänne tekee sen tietoisien päätöksen – kun ne tulee tänne että ne tekee tietoisien päätöksen et haluaa tehdä paljon töitä ja haluaa kehittyä ja mennä eteenpäin. Ja osaltaan se on organisaatiopäätös, että ihmisiltä odotetaan tiettyjä asioita eikä ne synny 7½ tunnissa. Se mitä odotetaan sen kaiken muun työn päälle. Mieluummin mun mielestä niin, että jos organisaatio on sen luontoinen, että halutaan tehdä eteenpäin asioita ja jos organisaatio haluaa mennä eteenpäin pienen tällöisen niinku ylityökierteen ja aikataulupaineen osalta, niin parempi että tarjotaan se hengähdysvetki ja tauko siihen päivään kuin ettei tarjottaisi ollenkaan, oltaisiin vaan. (Keskijohto, 40–44 v.)

Aliisalle organisaation sisäänrakennettu ylityökierre ei ollut itsessään ongelma, vaikka hän kehui mindfulness-ohjelmaa ratkaisuna juuri tuon ilmiön selättämiseen. Myöskään ylityöiden takia vakavan työuupumuksen kanssa jo vuosia taistellut Arja (35–39 v. tukitoimet), ei nähnyt, että mindfulnessin tarjoaminen ylityöpaineiden purkamisen sijaan olisi ongelmallista: *”En mä sitä noin ajattele, sä teet sen itsellesi. En mä koe että mä antaisin itsestäni jotain, itsehän mä tulen sinne, ei kukaan mua pakota.”*

Haastattelussa Arja kuitenkin valitti jatkuvista ylitöistä ja siitä kuinka huonosti organisaatio oli hänen työuupumustaan hoitanut. Saara, keskiportaan johtaja (40–44 v.), kiteytti organisaatiossa vallitsevaa ajattelutapaa kuvatessaan oivalluksiaan mindfulnessin suhteen: *”Tämä on vahvistanut käsitystäni siitä, että hyvinvointi ja tunnetila on omasta mielenhallinnasta kiinni.”* Asiantuntijatyötä tekevät naiset valitsivat käsillä olevista merkityskentistä itselleen hyödyllisimmän ja yhteensopivimman (Heyes, 2007; Taylor, 2014): he päättivät nähdä henkisen harjoituksen vapaaehtoisena organisaation heille tarjoamana palveluna, jolloin he pystyivät näkemään itsensä valitsevinä subjekteina eikä organisaation vallankäytön kohteina.

Itsestä huolehtiminen nähtiin pitkälti työn ehdoilla. Muutaman vuoden organisaatiossa työskennellyt Lotta avasi syitänsä osallistua mindfulness-ohjelmaan:

MK: Uskotko, että mindfulness parantaa suoritusta?

Lotta: No se on se mitä mä ajattelin, toive taustalla. Sehän olis tosi hienoa.

MK: Entä uskotko, että mindfulnessin avulla voi virittää aivonsa?

Lotta: Joo. Voin mä olla tyytyväinen, mutta aina voi tehdä paremmin ja olla parempi. (Asiantuntija, 25–29 v.)

Nämä asiantuntijanaiset suhtautuivat hämmästyttävän ristiriidattomasti organisaation tarjoamaan mindfulnessiin, jonka perimmäisenä tavoitteena oli tehostaa työntekoa, eivätkä vastustaneet tätä vallankäyttöä (vrt. James ja Zoller, 2018).

Työnantajan näennäisinä koetut hyvinvointiprojektit aiheuttivat työntekijöissä jossain määrin myös vastustusta (James ja Zoller, 2018), mutta vastustus ei kohdistunut niinkään itse täydellistymisen ideaan kuin sen mahdottomuuteen kiireen takia tai koska sen avulla lakaistiin organisaation ongelmia maton alle. Jo kolmannen työuupumuksen partaalla horjuva Netta koki työnantajan tarjoaman mindfulness-ohjelman ristiriitaisesti:

Netta: Mindfulness on et pitää koulia itseään, et meillä on mindfulness täällä siksi, et kestät sitä kun duuni on niin stressaavaa. Et lähtökohta on et ihmisen pitää yksin opetella kestämaan ja sietämään kaikkea. Se on vähän niin kuin kumma asetus, et eiks niille ongelmille pitäis tehdä jotain. Eikä niin et kaikki on vaan tuolla hymisemässä puoli tuntia viikossa. (Asiantuntija, 25–29 v.)

Jatkuvien ylityö- ja ylisuorituspainoiden takia monet työntekijät eivät päässeet osallistumaan mindfulness-tunneille. Työkyisenä pysymisestään taisteleva Netta: *”Et rupee vaan ketuttaa, et kiva et meillä on joku mindfulness mihin mä en ikinä ehdi mitenkään.”* Erääksi kritiikin kohteeksi nousikin ylitöistä johtuva kykenemättömyys pitää itsestä huolta, ei niinkään itsestä huolehtimisen vaateen kritiikki. Jatkuvia ja yllättäviin aikoihin tulevia ylitöitä tekevä Kerttu kuvasi taannoista tilannetta:

Kerttu: Mä olin menossa sunnuntaina joogaan ja meilejä paukku Briteistä koko ajan ja mä mietin että voinko mä mennä tunniksi pois meilin ääreltä. Silloin mä ajattelin, että onko tässä mitään järkeä, että mun on pakko ottaa aikaa myös itselleni. (Keskihoito, 40–44 v.)

Uusliberaali minä näkee kaiken yksilötasolla, jolloin sekä työpaikalla että työelämässä vallitsevan ilmapiirin taustalla toimivat dynamiikat jäävät näkymättömiksi, vaikka itsestä huolehtimisen avulla toteutettavat täydellistymispyrkimykset ovat aina suhteessa vallitsevaan yhteiskunnalliseen ja kulttuuriseen todellisuuteen (Cederstöm ja Spicer, 2015).

Asiantuntijatyötä tekevien naisten puhe tuotti Foucault'n (1986; 1988; 1997) esittämää yksilön ulkopuolelta tulevien vallankäytön muotojen omaksumisen ja täydentämisen muotoja sekä toisaalta tähän kriittisesti suhtautuvaa ajattelutapaa. Mindfulness nähtiin kokonaisuhyvinvointia kohottavana tekijänä joko jaksamisen tai tehokkuuden parantajana. Tällöin omat voimavarat nähtiin organisaation hyödykkeinä eikä tätä lähtöoletusta kyseenalaistettu. Kriittinen suhtautuminen jäi lähinnä organisaation todellisuuden sisälle punnitsemaan mahdollisuuksia täydellistymiseen annetuissa puitteissa. Siten Heyesin (2007) esittämä valinta ja vastarinta operoi vastarinnan osalta pikemminkin organisaation olosuhteista valittamisena kuin pyrkimyksenä muodostaa vastavoima tai vaihtoehtoinen tapa luovia itsestä huolehtimisen ja täydellistymispyrkimysten ristiallokokossa. Naiset valitsivat mindfulnessin tarjoamista merkityskentistä (kuten ympäröivän todellisuuden hyväksyminen tai itsensä hyväksyminen) sen, joka istui parhaiten heidän työelämän toimintaympäristöönsä (ympäröivän todellisuuden hyväksyminen) jättäen siten varjoon sellaisen hyvää elämää koskevan merkityskentän (itsensä hyväksyminen), joka olisi saattanut haastaa ympäröivät olosuhteet ja tuottaa siten mahdollisia muutospaineita tai ristiriitoja.

Naiset, miehet ja itsestä huolehtiminen

Tutkimuksessamme eri-ikäiset ja eri työelämän sektoreilla työskentelevät naiset ja miehet puhuivat itsestä huolehtimisesta työelämän kontekstissa. Aineistomme naiset suhtautuivat suhteellisen kriittikittömästi työnantajan tarjoamiin hyvinvointipalveluihin osana työnantajan vallankäyttöä, kun taas miehet saattoivat vastustaa näitä nähdessä ne kontrollin muotona, molempien asettaessa jossain määrin myös normatiivisia vaateita työnantajan hyvinvointipalveluille. Miehet kokivat ruumiin ensisijaisesti työvälineenä, kun taas vaativaa asiantuntijatyötä tekevät naiset näkivät mielen hallinnan ensisijaisena hyvinvointia parantavana tekijänä. Naiset näkivät uusliberaalin minän täydellistymisvaateet pakottavampina, miesten kokiessa tarpeelliseksi aktiivisesti rajata sekä työlle omistettua aikaa että henkilökohtaisia resursseja, jottei työ uhkaisi henkilökohtaista hyvinvointia. Kaiken kaikkiaan tutkimuksemme miehet tuntuivat liikkuvan enemmän eri merkityskenttien välillä ja olevan tietoisempia näistä valinnoista. Toisaalta vaativaa asiantuntijatyötä tekevät naiset työskentelivät varsin aktiivisesti istuttaakseen työpaikkamindfulnessin osaksi itselleen sopivia merkityksenantoja ja luodakseen siitä omien uskomustensa kanssa yhteensopivan resurssin.

Moninainen itsestä huolehtiminen

Itsestä huolehtimisen kulttuuri avaa mahdollisuuksia työnantajan välittömän vallankäytön ja työelämän merkityskenttien laajenemiselle yhä useamman yksilön

elämän osa-alueen merkityksellistyessä työelämän kautta. Tämä kaventaa mahdollisuuksia käsitteellistää itsestä huolehtimista muiden kuin työelämään liittyvien merkityskenttien kautta, vieden siten tilaa muilta mahdollisilta hyvinvoinnin ja terveyden merkityksenannoilta. Tätä kokonaiskuvaa kuitenkin rikkoo toisaalta vastarinnan mahdollistuminen työntekijöiden omien valintojen avulla ja toisaalta työnantajien joutuminen työntekijöiden normatiivisen puheen ja toiveiden kohteeksi.

Tähän asti on ajateltu, että työnantaja asettaa vaateita työntekijöilleen, mutta tutkimuksemme osoitti myös työntekijöiden asettavan normatiivisia odotuksia työnantajalle. Työelämän valloittaessa itsestä huolehtimisen merkityskentät jää tämän leviämisen vastustukselle vähemmän tilaa. Mutta vastarintaa on ja se on mahdollista jopa niissä organisaatioissa, joissa vallankäyttö on erittäin aktiivista. Työelämän sukupuolta koskevat sosiaaliset roolit ovat muutoksessa. Hyvinvointi ja terveys nähdään yhä enemmän osana yksilön kilpailukykyä ja vallalla olevaa maskuliinisuutta, jolloin siihen liittyvät perinteiset sukupuolierot tasoittuvat: omaa suorituskkyä korostava maskuliinisuus asettuu myös naisia koskevaksi ihanteeksi ja toisaalta itsestä huolehtimisen ja perinteisen miehenä olemisen ristiriita liudentuu (Bressi ja Vaden, 2017; Karjalainen ym., 2016; Pietilä, 2008; Riach ja Cutcher, 2014). Työelämän tasa-arvon kannalta tällä on monenlaisia seurauksia: näennäinen tasa-arvoistuminen luo työelämään kuitenkin merkittäviä uusia yhdenvertaisuusongelmia erilaisten ruumiiden ja terveydentilojen sekä erilaisten perhetilanteiden ja hoivavaateiden välille.

Yksilöiden ruumiiden, elintapojen ja elämäntapojen noustessa pysyviksi puheenaiheiksi niiden kriittinen tarkastelu, keskinäinen vertailu ja muokkaaminen kiihtyvät. Tämä kehitys on vaarassa muodostua yhdenvertaisuusongelmien lähteeksi. Tutkimuksemme osaltaan osoitti, ettei itsestä huolehtiminen ole itsessään ratkaisu mihinkään näistä mahdollisista ongelmista, vaan osa niitä (Heyes, 2007; Rose, 2001). Vertaileva tutkimuksemme valotti sukupuolen ja itsestä huolehtimisen merkityskenttien välistä dynamiikkaa työelämäkontekstissa, mutta lisää tutkimusta kaivataan erityisesti itsestä huolehtimisen, hyvinvoinnin ja sukupuolen merkityskenttien asemoitumisesta muuttuvassa työelämässä.

Lähteet

- Alhanen, K., 2007. Käytännöt ja ajattelu Michel Foucault'n filosofiassa. Helsinki: Gaudeamus.
- Bacchi, C., 2005. Discourse, Discourse Everywhere: Subject "Agency" in Feminist Discourse Methodology, *NORA – Nordic Journal of Women's Studies*, 13(3), 198–209.
- Binkley, S., 2011. Psychological life as enterprise: social practice and the government of neo-liberal interiority, *History of the Human Sciences*, 24(3), 83–102.
- Braun, V. ja Clarke, V., 2006. Using thematic analysis in psychology, *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Bressi, S. K. ja Vaden, E. R., 2017. Reconsidering Self Care, *Clinical Social Work Journal*, 45(1), 33–38.
- Caring-Lobel, A. (2016). Corporate mindfulness and the pathologization of workplace stress. Teoksessa Purser, R.E., Forbes, D., ja Burke, A. (toim), *Handbook of Mindfulness*. Cham, CH: Springer. 195-214.
- Caven, V., Lawley, S. ja Baker, J., 2013. Performance, Gender and Sexualised work, Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 32(5), 475–490.
- Cederström, C. ja Spicer, A., 2015. *The Wellness Syndrome*. Cambridge: Polity Press.
- Crocket, H., 2017. Problematizing Foucauldian Ethics: A Review of Technologies of the Self in Sociology of Sport Since 2003, *Journal of Sport and Social Issues*, 41(1), 21–41.
- Dailey, S., Burke, T. ja Carberry, E., 2018. For Better or For Work: Dual Discourses in a Workplace Wellness Program, *Management Communication Quarterly*, 32(4), 612–626.
- Foucault, M. 1986. *The Care of the Self*. New York: Pantheon.
- Foucault, M., 1988. Technologies of the Self. Teoksessa L. H. Martin, H. Gutnam ja P. H. Hutton, toim. *Technologies of the Self. A Seminar with Michel Foucault*. Amherst: The University of Massachusetts Press. 16–49.
- Foucault, M., 1997. The Ethics of the Concern for Self as a Practice of Freedom. Teoksessa P. Rabinow, toim. *Michel Foucault: Ethics, Subjectivity, and Truth*. New York: The New Press. 281–301.
- Heyes, C. J., 2007. *Self-transformations: Foucault, Ethics, and Normalized Bodies*. New York: Oxford University Press.

- Hochschild, A., 1983. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkley: University of California Press.
- Huzell, H. ja Larsson, P., 2012. Aesthetic and athletic employees: The negative outcome of employers assuming responsibility for sickness benefits, *Economic and Industrial Democracy*, 33(1), 103–123.
- Hyvönen, H. 2017., Itsestä huolehtiminen nuorten miesten työntekoa ja opiskelua käsittelevissä sanomalehtiteksteissä, *Sukupuolentutkimus*, 30(4), 39–53.
- Hyvönen, H. 2019. Men's work-related self-care in the Finnish media, *Research on Finnish Society*, 12, 7–22.
- James, E. P. ja Zoller, H. M., 2018. Resistance Training: (Re)shaping Extreme Forms of Workplace Health Promotion, *Management Communication Quarterly*, 32(1), 60–89.
- Karjalainen, M., 2018. Uushenkinen työ. Mindfulness jälkimaallistumisen, uusliberalismin ja työn hämärtyvien rajojen risteyksessä, *Elore*, 25(1), 107–129.
- Karjalainen, M., Niemistö, C. ja Hearn, J., 2016. Tietotyöalan voittajan tyyli. Teoksessa T. Kinnunen, I. Kortelainen ja J. Parviainen, toim. *Ruumiillisuus ja työelämä*. Tampere: Vastapaino. 165–181.
- Karjalainen M., Niemistö, C. ja Hearn, J. 2015: Unpacking the problem of research access(es): the case of large knowledge-intensive international consultancies. *Qualitative Research in Organizations and Management*, 10(3): 1–21.
- Kelly, P., Allender, S. ja Colquhoun, D., 2007. New Work Ethics?: The Corporate Athlete's Back End Index and Organizational Performance, *Organization*, 14(2), 267–285.
- Meriläinen, S., Tienari, J. ja Valtonen, A., 2015. Headhunters and the "Ideal" Executive Body, *Organization*, 22(1), 3–22.
- Miller, K. I., Considine, J. ja Garner J., 2007. "Let Me Tell You About My Job": Exploring the Terrain of Emotion in the Workplace, *Management Communication Quarterly*, 20(3), 231–260.
- Niemistö, C., Karjalainen, M. ja Hearn, J., 2017. "Pakko painaa pitkää päivää": Työn ja muun elämän väliset hämärtyvät rajat tietotyössä. Teoksessa M. Helander, I. Levä, ja S. Saksela-Bergholm, toim. *Työaikakirja*. Helsinki: Into Kustannus. 147–170.
- Pietilä, I., 2008. *Between Rocks and Hard Places. Ideological dilemmas in men's talk about health and gender*. Tampere: Tampere University Press.

- Riach, K. ja Cutcher, L., 2014. Built to last: Ageing, class and the masculine body in a UK hedge fund, *Work, Employment and Society*, 28(5), 771–787.
- Rose, N., 2001. The Politics of Life Itself, *Theory Culture & Society*, 18(6), 1–30.
- Sanders, R., 2017. Self-tracking in the Digital Era: Biopower, Patriarchy, and the New Biometric Body Projects, *Body & Society*, 23(1), 36–63.
- Siltala, J., 2007. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Helsinki: Otava.
- Siltala, J., 2017. Keskiluokan nousu, lasku ja pelot. Helsinki: Otava.
- Taylor, D., 2014. Practices of the Self. Teoksessa D. Taylor, toim. Michel Foucault: Key Concepts. London: Routledge. S. 173–186.
- Waling, A., 2017. “We Are So Pumped Full of Shit by the Media”: Masculinity, Magazines, and the Lack of Self-identification, *Men and Masculinities*, 20(4), 427–452.
- Warhurst, C. ja Nickson, D. 2009. “‘Who’s got the look?’ emotional, aesthetic and sexualized labour in interactive services”, *Gender, Work & Organization*, 16(3), 385–404.

2.8 Men's Eating Disorders and Work-related Self-care

Henri Hyvönen

Marjut Jyrkinen

Introduction

This article addresses body-shaping practices of men affected by eating disorders as work-related self-care in occupations that are associated with particular and embodied masculine aesthetics in the Finnish socio-cultural context (Laine et al., 2015; Meriläinen et al., 2015; Pietilä, 2008; see Dolan, 2011; Jensen et al., 2014; Monaghan, 2002). We analyse three thematic interviews with Finnish-born men of varying ages who were affected by eating disorders. Symptoms of eating disorders are addressed as work related self-care, because interviewees tried to shape their bodies in order to embody their occupational identity, which supported their conceptions of themselves as representatives of a certain form of a man and masculinities. Some men seem to care for themselves through behaviors typical of an eating disorder in order to achieve a body shape or state of mind that is compatible with an assumed fancied gendered and occupational identity. Through self-care, men aim at understandable gender performance that is supported by a compatible occupation and appropriate behavior (Kelly et al., 2007; Laine et al., 2015; Meriläinen et al., 2015; Monaghan, 2002).

Following Heyes (see 2007, p. 82–86), we define self-care as practices in which an individual scrutinizes oneself and decides intentionally to either change, develop or maintain some qualities in his or her lifestyle, including even appearance. In moments of taking care of self, one sets other aspects of life aside because of concentration on introspection, memorizing past events, and for examining what needs to be done in the future (Foucault 1986, p. 50–51). In previous research on working life self-care has two meanings. On a personal level it refers to purposeful engagement in practices that promote overall well-being of the self and the division of work and other parts of life. As a part of acting in working life it includes practices that promote effective and appropriate use of self in the professional role (Bressi & Vaden, 2017; Kelly et al. 2007).

We approach these two forms of work-related self-care as intertwined. From viewpoint of doing masculinity, effective use of self in work may also promote personal well-being (Dolan, 2011; Jensen et al., 2014; Monaghan, 2002). Self-care can consist of thinking and doing physical fitness training or mental well-being exercises - activities by oneself, for oneself. Thereby self-care is a technology of the self, and does not impact on larger scales of societies (Foucault, 1988). At the same time, during times of austerity and competition, self-care can turn into an aspect of activities for survival in working life, as a 'must' to do (Kelly et al., 2007). When self-care turns unhealthy, it seems to be for achieving self-selected but usually poorly defined and poorly justified goals such as 'masculine appearance' (Allan 2017; Reeser, 2010, p. 18–19) that coincidentally are tied to occupational identity and are not necessary in that particular occupation. That, even unconsciously and completely against an individual's will, it may decrease either personal well-being or work performance.

Self and care of the self have been growing interests in the 2000s in both the individualization of working life (Kelly et al., 2007; Meriläinen et al., 2015) and in the consumer market of products related to health and dieting (Heyes, 2007; Sanders, 2017). As a result of more stressful conditions in some predominantly female fields such as social work and fashion modeling, earlier research into both effective and harmful forms of self-care in working life has focused mostly on women, which has implicitly excluded men from conversations on work-related self-care (see Bressi & Vaden, 2017; Preti et al., 2008; Salloum et al., 2015). Gender and bodies are often ignored at work as irrelevant, although assumptions about behavior and bodies are gendered in workplaces.

In the current westernized culture, standards for ‘acceptable’ looks are tightening for women as well as men. The commercialization of the male body and number of representations of bare male bodies have gradually increased since the late 1970s. This could also have motivated actions aiming to change body shape (Bordo, 1999, p. 180–181; Pope et al., 1999, 2001). Now, many men struggle with their appearance and habitus to fit some form of understandable and acceptable ‘normal’ man (Bordo, 1999; Reeser, 2010), and there are whole industries that focus on training and dieting as well as a consumer culture in which medico-scientific knowledge is perceived as a valuable way to achieve control over the self (Heyes, 2007, p. 72; Sanders, 2017).

Exclusions because of one’s physical appearance, for instance, being ‘unfit’ or ‘overweight’ are a serious forms of discrimination that have been discussed at the policy-level only recently. Orbach’s classic work *Fat is a Feminist Issue* (1978) was a springboard for feminist research and critique on dieting, westernized beauty ideals and expectations of suitable appearances (for instance, Bordo, 2003; Heyes, 2007). The ‘corporeal turn’ in sociology in the 1990s emphasized body and sexualities, but focused considerably on the female body, leaving men’s corporeality unproblematicized (Witz et al., 2003). In this article, we address the following two research questions: What kind of goals men attribute to through their disordered eating behaviours? How are the symptoms of eating disorders related to the interviewees identities as men related to and their occupational identities?

Symptoms of Eating Disorder as Self-care

Self-care in the context of working life has been previously defined as self-motivated actions aiming to maintain occupational well-being and to promote effective use of self in work; it includes, for example, physical exercise, hobbies, rest and spirituality (Bressi & Vaden, 2017; Kelly et al. 2007). We treat symptoms of eating disorders as self-care that aims to support both gender identity and occupational identity. Contrary to most of the previous research on care of the self in working life (Bressi & Vaden, 2017; Salloum et al., 2015), we argue that self-care does not necessarily increase well-being (Preti et al., 2008).

We treat the gender identities of men as diverse collections of traits that are formed discursively (Wetherell & Edley, 1999). Our approach is that there could be many masculinities that can be found pleasurable by their bearers (Coles, 2009; Reeser, 2010). But to be devoted to a set type of masculinity can contribute to health problems through overly narrow ideals of, for example, appearance and health related lifestyle choices (Allan, 2017; Dolan 2011).

Occupational identity can be understood as a personal attachment to some field of work and believing oneself to be talented in this area. We follow discussion of occupational identities as attached to bodies (Kelly et al., 2007; Laine et al., 2015; Meriläinen et al., 2015; Monaghan, 2002), and treat both gender and occupational identities as performatively constituted by their resulting 'expressions,' for example, clothing or repeated individual actions such as exercise (see Butler 1990). Masculinities, defined as ways of being a man (Reeser, 2010), are in constant flux (Coles, 2009). Thus, contingent gendered cultural expectations concerning occupation and appearance affect the body through care of the self in ways that are neither authentic nor un-authentic, but are, rather, yet unimagined and completely new (see Heyes 2007, p. 60, 82). Individualized working life directs men towards responsibility for their own health issues (Kelly et al., 2007; Laine et al., 2015; Meriläinen et al., 2015; Monaghan, 2002).

However, in some situations, excessive training, self-monitoring, conscious food restrictions, and/or comfort eating can turn into an eating disorder. The definition of an eating disorder has been widely debated, as the diagnostic criteria and uses of the concept vary from one context to another (Bordo, 2003; Cohn et al., 2016; Heyes, 2007, p. 76; Stanford & Lemberg, 2012). According to Cohn et al. (2016), eating disorders of men became visible only when the methods of researching the disorders are modified to fit the study of men; the current diagnostic criteria and methods used to study eating disorders are more likely to detect symptoms in women. Cohn et al. argue that if men's eating habits are viewed from a perspective that is more sensitive to gendered characteristics, their disorders appear almost as frequently and severely as those of women. Stanford and Lemberg (2012), based on interviews of therapists and a comprehensive review of the literature, argue that the symptoms of men affected by eating disorders include concerns about weight and appearance, excessive exercise and manipulating food intake by, for example, restricting, bingeing and purging, although the composition of symptoms varies. According to Cohn et al. (2016) and Stanford and Lemberg (2012), the most common eating disorders among men are binge eating disorder without endeavor to purge and body dissatisfaction that might also include the fear of being too skinny. Men affected by eating disorders show stronger psychiatric comorbidity than women and suffer more commonly from substance abuse, anxiety, and depression (Bramon-Bosch et al., 2000; Hudson et al., 2007).

We follow Bordo (2003, p. 49) in that we are not interested in distinguishing between mild body dissatisfaction, and the acts motivated by it, and eating disorders as diseases, but we see these two phenomena as closely related. As such, our focus is on people who identify as men and experience their former or ongoing eating habits as an eating disorder. Based on our interviewees' conceptualizations, we separate effective self-care, with positive long-term effects on health, from unhealthy self-care, which is characterized by habits decreasing the quality of life.

Occupational identities and subcultures that idealize a certain body type for practical or cultural reasons carry a higher risk of eating disorders (Cohn et al., 2016). For example, professional athletes (Bratland-Sanda & Sundgot-Borgen, 2013; Thompson & Sherman, 1999) and some religious subcultures (Bell, 1985) favor developing the size and shape of a body in a particular way. Eating disorders are also connected with gender identity and idealized body shapes. For instance, people who identify as men are most likely to pursue a V-shaped body, with significant muscle mass on the upper body and as little fat tissue as possible (Cohane & Pope, 2001; Pope et al., 1997). The aspired body type is often related to non-physical traits, such as high self-control, good posture and professionalism. This behavior turns eating disorders into a part of a congruent gender performance. Butler (1990, p. 140–141) and Heyes (2007, p. 24–25) argue that efforts

towards a solid, understandable gender performance are motivated by the desire for acceptance and avoidance of negative attention.

We address here eating disorders in which a person alters his body shape or, for a particular reason, controls anxiety through his body. This can relate to existing or assumed expectations and be manifested by manipulating one's eating habits in an unhealthy manner over an extended period. Our approach emphasizes that eating disorders are connected to a concern about one's own appearance and body shape (see Cohane & Pope, 2001), but they can also have the purpose of giving pleasure or smothering unpleasant emotions through food. Some eating disorders have features similar to other forms of self-altering activities, such as bodybuilding: a long-term manipulation of one's eating habits, and regulation of the balance of food consumption and energy consumption (Bratland-Sanda & Sundgot-Borgen, 2013; Thompson & Sherman, 1999). As distinct from other body shaping activities, we treat eating disorders as diseases by definition, as their key characteristic is the negative impact on an individual's mental and/or physical health. As Heyes (2007, p. 86) notices, practices aiming at effective use of the self that are understood as 'self-care' by the person utilizing them, do not automatically lead to long-term happiness or even success in their objectives.

Interviews and the Analysis

We analyze three interviews that are part of larger data of themed interviews conducted by a male interviewer (first author). The data was originally gathered in order to analyze the meanings men give to their eating disorder behaviors and the actions connected to it in relation to gender identity. From the original data, we chose the cases in which the interviewees had possessed a strong occupational identity during the acute period of an eating disorder without being aware that their actions were symptoms of that disorder. This allowed us to analyse the intersection between occupational and gender identities and the intentional intervention in eating habits during the eating disorder. The participants had engaged in excessive exercise and had suffered from a strong desire to be thin, resulting in food restriction, repetitious binge eating or a combination of the above. Moreover, they identified as having been affected by eating disorders. They all described having gained awareness of this a few years before the interview.

Some of the interviewees of the original data were reached through the Eating Disorder Association of Finland and its member organizations, and the rest reached via the first author's personal contacts. Interviews analyzed in this article were from people who identified as having been affected by eating disorders and having achieved awareness of this a few years before the interview. Hence, two older interviewees who were first affected by an eating disorder as minors had lived with the disease for several decades without being aware of it. Our analysis addresses the interviewees' understandings of their physical habitus in relation to hobbies, occupational identity, gender identity, and relationships. These interviews were chosen as they contained particularly relevant material related to working life, in particular occupational identity.

Our interest is in the experiences of self-care and how it can be believed to affect employment opportunities, work performance and gender expression. The aim is not to search for psychological or even socio-economic explanations for the behavior of our interviewees. Instead, the analysis focuses on the meanings of eating habits, work, and gender in the interviewees' speech (see Wetherell & Edley, 1999). We position ourselves both in cultural research of the self as a project (Heyes, 2007; Sanders 2017) as well as

research into the individualization of working life (Kelly et al., 2007; Meriläinen et al., 2015; Monaghan, 2002). We analyzed the connections between self-care, gender and occupational identity through discourse analytical approach, namely the identity building tool outlined by Gee (2011, p. 106–110). According to Gee, people act out different identities in different socio-cultural contexts and portray themselves through vernacular language use they find suitable for particular settings and groups. After careful reading and re-reading the data, the chosen interviews were coded in regards to self-care practices and gender and occupational identities. We asked what socially recognizable identities (such as ‘doorman,’ ‘athletic,’ ‘hippie’) the interviewee was enacting, and what attributes and activities were linked to a particular identity. In Table 1, we introduce the three men and their relationship with work, training and eating. All the interviews are carefully anonymized and the names are pseudonyms.

Table 1. The interviewees, identities and self-care practices.

Interviewee	Identity as a person/man	Occupational identity	Self-care practices
Max mid-20s	Muscular, athletic, slender	A long distance runner at the Finnish Championship level	Aerobic and anaerobic exercise Ascetic diet
Erik early 50s	Wise, spiritual, alternative, ‘hippie’	A priest as well as a teacher at an upper secondary school	Binge eating that eases stress and gives pleasure Ascetic, spiritually motivated vegetarian-oriented diet Cycling several hundred kilometers to compensate for increased energy intake and spiritual experiences
Otto late 40s	Strong, distinctively heterosexual	A doorman at a bar A new work identity with less focus on physical force	Weight training Binge eating, partly aiming to increase muscle mass Alcohol use to ease stress and improve social life

Max

Max’s eating disorders and excessive training started when he was in his mid-20s, as a spontaneous investment in exercise as a hobby, which gave him the experience of feeling talented in something (see Thompson & Sherman, 1999). Prevalent symptoms were excessive running and excessive weight training, as well as an ascetic diet. Max said that he began to exercise and restrict his diet in high school. Before finding this hobby, Max had no distinctively positive building material of identity at hand. Training gave him a new self-image and enabled him to differ from other people:

I didn't think that everyone should notice me, but I also didn't have even one thing that would have made me noticeable. For example, I didn't play sports.

Max also believed that these practices could make it possible for him to make a living in sports and in that way spend more time participating in an activity that made him feel good looking, skillful and valuable. He was between stages of life, as he was finishing up his second degree in education, but had only a vague understanding of his fields of interest, until long-distance running filled this gap. Sports gave him not only an occupational identity, but also access to a certain way of being a man that Max felt he could represent (see Coles, 2009) – an attachment to athletic masculinity. Because Max was happy with his trimmer and fitter body, he started to move towards more of an ascetic diet in order to become more muscular and lose fat tissue. Max found exercise pleasurable, as it gave him recognizable results and filled his days with meaningful content. Thus, he was able to perform and embody the occupational identity of a long distance runner with his whole body (see Butler, 1990, p. 134–135).

Gradually something started to go wrong when I realized that I felt extra good and I didn't need much food. My body became more fit. I thought that if I'd have continued that way, there would have been more results ahead. I should have been preparing for my matriculation examination, but I didn't find it interesting.

Max's self-care ultimately reached its end. Max continued avoiding eating, although he still believed that he was proceeding towards the career of a professional athlete. Because of this, Max neglected his studies, but did apply to tertiary education. Eventually, lack of energy and health problems forced him to accept that he was affected by an eating disorder. After intensive therapy, Max was able to rethink his attitude towards his body. At the time of the interview, Max did not consider professional sports as an actual career option, and he had mitigated the demands he had placed on his body in representing masculinity. Unhealthy self-care ceased when Max began studies at a vocational school.

Erik

Erik, in his 50s, related that he had become affected by an eating disorder already as a teenager. At the beginning of the disease, he binge ate confections secretly. After three years of frequent binge eating, Erik realized that he was remarkably 'obese.' He felt humiliated that he had no control over his eating habits, although he continuously aimed to stop binge eating. Erik tried to adopt the attitude of a person trying to lose weight. This entailed adopting a vegetarian-oriented diet and frantic exercise that would compensate for his fattening food habits. Eating comforted Erik who suffered from school bullying related to his upper class identity and his family's religious background:

I was born to a family of Christian revivalists, and my parents worked in fields that other people found weird. I was from a wrong cultural background and represented the wrong social class.

Throughout childhood, Erik felt that other boys appreciated only working class masculinity (see Manninen et al., 2010; Swain, 2004) and a rural family background. Erik's social class identity and his family's membership in a small religious community impacted him strongly. Erik's attitude towards his parents was ambivalent. He felt that he had inherited his interest in spirituality and the 'human mind' from his childhood home. At the same time, his parents' occupations and social class resulted in his being unpopular among other children.

Erik talked a lot about an occupational identity that he found when he started studying theology at university. His interest in spirituality and metaphysical thinking as well as his expertise in vegetarian and organic food led him to adopt the identity of a hippie. Erik

experienced that the hippie identity helped him to settle down in the city where he studied. Erik was still addicted to binge eating, but his performance of hippie identity by usually eating low energy density foods helped him to conceal the negative consequences he was experiencing, such as weight gain and a deteriorated appearance. Attachment to this subculture also justified eating habits that seemed to be very strict and abnormal from the viewpoint of mainstream culture. Erik made friends in the city by spending time in locations where other hippies, who Erik also described as affected by an eating disorder, gathered (see Bell, 1985).

As a part of his drive for spiritual experiences and to compensate for his energy intake, Erik started going on bicycling trips of several hundred kilometers and hiking in the mountains. After ten years of intermittent studies intercepted by trips aboard, Erik graduated and gained employment alternately as a priest and a teacher. He still continued binge eating, consuming low energy density foods and engaging in intense exercise. The wisdom-seeking, spiritual identity had been present throughout Erik's whole life and it determined his strategy in coping with binge eating, his career choice, his hobbies and his choice of friends. Erik's self-care acted as a part of the performance of a spiritual man (see Butler, 1990). At the same time, Erik's career allowed him to binge eat, in particular in stress situations. But he had gotten to terms with his disease two years before the interview, but he still struggled with binge eating. Thus, Erik's unhealthy self-care no longer supported his conception of his own gendered and occupational identities. Symptoms of his binge eating disorder remained, however, as he still binge ate occasionally and suffered from shame as a result. Erik had come to terms with his illness two years before the interview, after thirty years of gradual weight gain and the aspiration to find a balance between binge eating and restricting his energy intake. Prior to this realisation, he had felt that in order to achieve a balance between the two extremes and maintain a thin appearance it was necessary to practise more precise self-care in the form of controlling his eating habits:

I weighed 125 kilograms. Then I understood that I would not survive by bingeing and slimming. . . . Until then, I felt like a carrion fly who just happens to do ugly things. It was just two years ago when I understood that no, I really should think about this.

After getting external help from the occupational physician and group therapy, Erik experienced that he worked for more his livelihood and not to support his performance as a spiritual man.

Otto

Otto was employed as a doorman at a popular bar during his tertiary studies in his mid-20s. Work supported Otto's perception of himself as a masculine man, because his work included carrying heavy loads, a readiness to handle aggressive customers, and responsibility for the security of intoxicated people. He also felt that as a doorman he was able to use his heterosexual charm on female customers in the bar, so the workplace in itself was also a setting that supported Otto's masculinity. However, he felt that he was not able to benefit from his masculinity among women, because he was too shy when sober. Otto was affected by an eating disorder at very young age. He binge ate regularly even before starting elementary school. Otto found that he was able to win wrestling matches with boys in the schoolyard because he had grown bigger than other boys, which earned him respect (see Manninen et al., 2010; Swain, 2004). Since childhood, Otto had felt that he was talented in occupying a strong, 'manly' way of being, which eventually also made him intrested about work of a doorman: "I have really happy memories. I was larger than most boys and I immediately ended up in a showdown. I performed well. I was the strongest boy in our school."

Otto needed to become intoxicated before he could participate in social life. Drinking was also a self-evident part of being an outgoing young man, as Otto described his identity at the time. Continuous drinking also helped him to tolerate the stress that originated from the fear of violence that was constantly present in his work. Binge eating was a stationary habit stemming from Otto's childhood. Eating compensated for loss of weight that took place during drinking periods and, Otto believed, supported his training, making him stronger and more masculine. Otto's work enabled him to have such self-care practices, as he worked -as a doorman only on one or two nights per week:

It was awesome. In the early 90s, doormen were still kings. I had a lot of situations in which I could have used it to my advantage. I could have picked up a waitress or a female customer.

Otto's self-care at least partly supported his occupational identity as a doorman, it was also a part of his gender performance as a strong, masculine man – he experienced large size and strength as apparent signs of masculinity. He used the prestige of a doorman to get acquainted with female customers and co-workers, although he was constantly afraid of situations with aggressive customers violently challenging his authority. He felt pressured to keep up his physical condition, but also to train in martial arts, as other doormen did in order to defend themselves in the event of a brawl. This form of self-regulation, as practiced by doormen who were employed in the occupation long-term, differed from the self-care that Otto practiced:

The city centre was quite a rough work environment. I felt that I needed more experience in martial arts. It would have helped me solve situations in which I was forced to fight with a customer. A doorman can't be an equal opponent. He should be a superior opponent. I eyed some customers and wondered if I would be capable of beating them in a fight. Young men, when they are drunk, want to show off. It makes you a tough guy if you can make a doorman afraid. I felt stressed and threatened in the work. It was nice to drink a lot (laughter), as it made you to forget it all. On the other hand, there were also great moments, and it was easy money.

Due to uncontrollable drinking, Otto was not able to continue his masculinist work as a doorman, which led him to search for other work. Unhealthy self-care and doorman work was interrupted when Otto gained employment in the field corresponding to his education, which he had completed over a decade before the interview. This was an ambivalent situation for him, as his former occupation was high-earning and also an essential part of his self-image. Otto was occasionally binge eating even at the time of the interview, although this habit was no longer attached to his occupation.

Discussion

Through our analysis we addressed aspects of bodies, training and eating disorders of men to analyse self-care in relation to working life pressures. The analysis indicates that spontaneous self-care can also become dangerous when practiced without the intention of maintaining overall health of a person. Care of the self can be an individual strength but also a source of anxiety and physical health issues. We argue that self-care is gendered in multiple ways (see Bordo, 1999; Bramon-Bosch et al., 2013; Monaghan, 2002; Pietilä, 2008), and men aim at gender performance that is supported by a compatible occupation and appropriate body. The results of the present study highlight that men experiencing a deep personal vocation to a certain occupation are at risk of practicing unhealthy self-care.

The self-care that appears in the three interviews included activities of eating, training, and drinking that related to the interviewees' occupational identities and gender identities and performances. The activities started as an investment in personal appearance and wellbeing, although interviewees marked the behaviors as unhealthy and unsustainable, because they either did not offer good results over time or the interviewees found the activities too demanding or wearing.

Gender identity and performance motivate work in stressful and demanding occupations, and gender identity also has an influence on the kind of self-care an individual chooses to practice. At the same time, occupational identity also seems to require certain self-care and occupational identity participation in constructing a solid gender performance. The self-care described above had the intended aim of supporting both occupational and gender identities through regulating emotions and shaping appearance. We argue that self-care intended to increase occupational well-being and work performance can also ultimately decrease occupational well-being when the activity is tied to gender identity and the endeavor to create an understandable and solid gender performance. Self-care ceases to maintain overall well-being and work performance when it is not designed in view of the actual requirements of work, but is rather intended to sustain self-esteem, a distinct gender performance or an occupational identity. This is due to the connection between gender identities and eating disorders (see Cohn et al., 2016), and eating disorders as wearing, time-consuming conditions.

All three men felt that even during the acute period of their eating disorder, they were at least partially controlling their behaviors, but chose to continue the actions that constituted their disease. At the same time, they felt that they were engaging in harmful self-care activities in order to be able to retain their position in the compulsory heteronormative order of gender (Butler, 1990), belong to some sort of subculture (Bell 1985; Dolan, 2011; Monaghan 2002; Reeser 2010), and/or pursue or hold a position in working life. In other words, the interviewees adopted an ethos that made them appreciate and prioritize working and developing themselves to better suit the needs of an occupational identity.

The interviewees reported that they recognized reasons and purposes for their eating disorder symptoms, although they were occasionally compulsive. They voluntarily developed habits that eventually turned into an eating disorder, or they felt that the habits that constituted the eating disorder were justifiable during an acute period of illness. Although the interviewees claimed that they were free to work towards a goal that they had consciously chosen, they occasionally embodied work ethics that forced them to constantly govern themselves and be responsible for themselves. This care of the self was not only practiced to embody a nurturing attitude of the self (see Bressi & Vaden, 2017), but also included self-regulation that the men found to be demanding, wearing and unpleasant. Consequently, the three men all worried about themselves. Our interviewees articulated how they were coincidentally careless about their long-term health and cared only about their goals to impress other people or survive in their work.

The pressures regarding 'looks' from media and visual culture are incorporated into women's lives, but also men's and individuals of other genders. Men's conceptualizations of masculinity in male-dominated fields of work should be diversified in order to help men recognize risky health practices earlier (see Dolan, 2011; Jensen et al., 2014; see also Allan, 2017). Our interviewees described aesthetic work and extreme body shaping projects in fields in which they experienced a strong personal vocation to work and interconnection between the occupation and conceptions of themselves as men. They were contacted as 'men affected by eating disorders' and they talked about their

symptoms, which also acted as work-related self-care, mostly as a disease. This is apt to hide problematic working life situations from both public and personal awareness. It seems that spontaneous self-care that aims to increase occupational well-being can also become dangerous when practiced without the intention of maintaining overall health. This phenomenon is difficult to observe, as it is constituted by a diversity of different masculinities in many fields of work. The socio-cultural context in which individuality is valued and maintaining work performance is increasingly the responsibility of individuals, self-care can turn into a risky or unsustainable practice. Hence, the ethos of taking care of oneself also has the potential to create unhealthy self-care practices that do not promote the best possible work performance.

Our article contributes to discussions on how appearance has become an increasingly discernible part of working life and career development for many people in various occupations. Aesthetic labour and demands to 'look good and sound right' (see Witz et. al, 2003) can be an embedded demand in many jobs, and thereby the workers and applicants may feel obliged to self-manage themselves in order to fit in, even through unhealthy self-care. We also contribute with emphasizing the intertwined relationships of the personal and the occupational identities and gendered self-care practices – the occupational identity building relates also to social groups, and gendered expectations at work. The practical implications of this study include critical re-evaluation of organizational policies and practices that put pressure on workers on their looks and thereby unhealthy self-care. As this article is based on a small sample of individual interviews, in the future it would be beneficial to study men as well other genders in different sectors and with larger samples from the perspectives of gendered self-care.

References

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.
- Allan, J. A. (2017). Masculinity as cruel optimism. *NORMA: International Journal for Masculinity Studies*, 13(3-4), 175–190.
- Bell, R. M. (1985). *Holy Anorexia*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bordo, S. (1999). *The Male Body: A New Look at Men in Public and in Private*. New York: Farrar, Straus and Giroux.
- Bordo, S. (2003). *Unbearable Weight. Feminism, Western Culture and the Body*. Tenth Anniversary Edition. Berkley: University of California Press.
- Bramon-Bosch, E., Troop, N. A., & Treasure, J. L. (2000). Eating Disorders in Males: A Comparison with Female Patients. *European Eating Disorders Review*, 8(4), 321–328.
- Bratland-Sanda, S., & Sundgot-Borgen, J. (2013). Eating disorders in athletes: Overview of prevalence, risk factors and recommendations for prevention and treatment. *European Journal of Sport Science*, 13(5), 499–508.
- Bressi, S. K., & Vaden, E. R. (2017). Reconsidering Self Care. *Clinical Social Work Journal*, 45(1), 33–38.
- Butler, J. (1990). *Gender trouble*. London and New York: Routledge.
- Cohane, G. H., & Pope, H. G. (2001). Body Image in Boys: A Review of the Literature. *International Journal of Eating Disorders*, 29(4), 373–379.
- Cohn, L., Murray, S. B., Walen, A., & Wooldridge, T. (2016). Including the excluded: Males and gender minorities in eating disorder prevention. *Eating Disorders*, 24(1), 114–120.
- Coles, T. (2009). Negotiating the Field of Masculinity. The Production and Reproduction of Multiple Dominant Masculinities. *Men and Masculinities*, 12(1), 30–44.
- Dolan, A. (2011). ‘You can’t ask for a Dubonnet and lemonade!’: working class masculinity and men’s health practices. *Sociology of Health & Illness*, 33(4), 586–601.
- Foucault, M. (1986). *The Care of the Self*. New York: Pantheon.

- Foucault, M. (1988). Technologies of the Self. In L. H. Martin, H. Gutnam, & P. H. Hutton (Eds.) *Technologies of the Self. A Seminar with Michel Foucault* (pp. 16–49). Amherst: The University of Massachusetts Press.
- Gee, J. P. (2011). *How to do Discourse Analysis. A Toolkit*. New York: Routledge.
- Heyes, C. J. (2007). *Self-transformations: Foucault, Ethics, and Normalized Bodies*. New York: Oxford University Press.
- Hudson, J. I., Hiripi, E., Pope, H. G., & Kessler, R. C. (2007). The Prevalence and Correlates of Eating Disorders in the National Comorbidity Survey Replication. *Biological Psychiatry*, 61(3), 348–58.
- Jensen, S. Q., Kyed, M., Christensen, A., Bloksgaard, L., Hansen, C. D., & Nielsen, K. J. (2014). A gender perspective on work-related accidents. *Safety Science*, 64, 190–198.
- Kelly, P., Allender, S., & Colquhoun, D. (2007). New Work Ethics?: The Corporate Athlete's Back End Index and Organizational Performance. *Organization*, 14(2): 267–285.
- Laine, P., Meriläinen, S., Tienari, J., & Vaara, E. (2015). Mastery, submission, and subversion: On the performative construction of strategist identity. *Organization*, 23(4), 505–524.
- Manninen, S., Huuki, T., & Sunnari, V. (2010). Earn Yo' Respect! Respect in the Status Struggle of Finnish School Boys. *Men and Masculinities*, 14(3), 335–357.
- Meriläinen, S., Tienari, J., & Valtonen, A. (2015). Headhunters and the 'ideal' executive body. *Organization*, 22(1), 3–22.
- Monaghan, L. (2002). Hard men, shop boys and others: embodying competence in a masculinist occupation. *Sociological Review*, 50(3), 334–355.
- Orbach, S. (1978). *Fat is a feminist issue: the anti-diet guide to permanent weight loss*. New York: Paddington Press.
- Pietilä, I. (2008). *Between Rocks and Hard Places: Ideological dilemmas in men's talk about health and gender*. *Acta Universitatis Tamperensis*, 1329. Tampere: Tampere University Press.
- Pope, H. G., Gruber, A. J., Choi, P., Olivardia, R., & Phillips, K. A. (1997). Muscle Dysmorphia. An Underrecognized Form of Body Dysmorphic Disorder. *Psychosomatics*, 38(6), 548–557.
- Pope, H. G., Olivardia, R., Gruber, A., & Borowiecki, J. (1999). Evolving Ideals of Male Body Image as Seen Through Action Toys. *International Journal of Eating Disorders*, 26(1), 65–72.

- Pope, H. G., Olivardia, R., Borowiecki III, J. J., & Cohane, G. H. (2001). The Growing Commercial Value of the Male Body: A Longitudinal Survey of Advertising in Women's Magazines. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 70(4), 189–92.
- Preti, A., Usai, A., Miotto, P., Petretto, D. R., & Masala, C. (2008). Eating disorders among professional fashion models. *Psychiatry Research*, 159(1-2), 86–94.
- Reeser, T. (2010). *Masculinities in Theory. An Introduction*. West Sussex: Wiley-Blackwell.
- Salloum, A., Kondrat, D. C., Johnco, C., & Olson, K. R. (2015). The role of self-care on compassion satisfaction, burnout and secondary trauma among child welfare workers. *Children of Youth Services Review* 49, 54–61.
- Sanders, R. (2017). Self-tracking in the Digital Era: Biopower, Patriarchy, and the New Biometric Body Projects. *Body & Society*, 23(1), 36–63.
- Stanford, S. C., & Lemberg, R. (2012). Measuring Eating Disorders in Men: Development of the Eating Disorder Assessment for Men (EDAM). *Eating Disorders*, 20(5), 427–436.
- Swain, J. (2004). The resources and strategies that 10-11-year-old boys use to construct masculinities in the school setting. *British Educational Research Journal*, 30(1), 167–185.
- Thompson, R. A., & Sherman, R. T. (1999). "Good Athlete". Traits and Characteristics of Anorexia Nervosa: Are They Similar? *Eating Disorders*, 7(3), 181–190.
- Wetherell, M., & Edley, N. (1999). Negotiating hegemonic masculinity: Imaginary positions and psycho-discursive practices. *Feminism & Psychology*, 9(3), 335–356.
- Witz, A., Warhurst, C., & Nickson, D. (2003). The Labour of Aesthetics and the Aesthetics of Organization. *Organization*, 10(1), 33–54.

2.9 Perheiden monimuotoisuus näkyväksi työpaikoilla

Sara Mäkäpäinen

Johdanto

Työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt nojaavat Suomessa vahvasti lainsäädäntöön ja työehtosopimuksiin. Organisaatiokulttuurilla, johtajuudella ja työpaikan ilmapiirillä voi kuitenkin olla merkittävä vaikutus siihen, miten työntekijät kokevat onnistuvansa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Erityisen tärkeinä työpaikkakohtaiset hyvät käytännöt näyttäytyvät niille perheille, jotka eivät tavalla tai toisella mahdu lainsäädännön ja työehtosopimusten yleisesti tunnistaman perhekäsityksen alle.

Tässä tekstissä tarkastellaan työelämää monimuotoisten perheiden näkökulmasta. Monimuotoisilla perheillä viitataan perheisiin, jotka poikkeavat jollain tavalla oletetusta, kahden samassa kodissa asuvan, valkoisen, suomalaistaustaisen, heteroseksuaalisen ja eri sukupuolta olevan vanhemman ja heidän biologisten lastensa perheestä. Näitä perheitä ovat muun muassa sijaisperheet, sateenkaariperheet, lapsen kuoleman kohdanneet perheet ja yhden vanhemman perheet. Tarkastelun aineistona on Monimuotoiset perheet -verkoston perheille vuonna 2017 teettämä *Kaikki perheet töissä* -kysely, johon vastasi yhteensä 142 henkilöä. Aineisto tarjoaa ikkunan perheiden työelämässä kohtaamiin haasteisiin sekä työntekijöiden erilaiset perhetilanteet huomioiviin hyviin käytäntöihin.

Monimuotoiset perheet – keitä he ovat?

Monimuotoisia perheitä on varoivaisesti arvioiden noin kolmasosa suomalaisista perheistä. Perhe-elämän moninaisuus läpäisee näin ollen myös suomalaisen työelämän. Määrällisesti suurimpia ryhmiä ovat yhden vanhemman perheet (22 % lapsiperheitä), uusperheet (9 % lapsiperheitä) ja kahden kulttuurin- ja maahanmuuttajaperheet (8 % perheitä). Tahatonta lapsettomuutta kokee puolestaan noin viidesosa lasta toivovista pareista. (SVT 2017; Miettinen 2015.)

Monimuotoisten perheiden työelämässä kohtaamia haasteita kartoitettiin vuoden 2017 keväällä julkaistulla verkkokyselyllä. Epäkohtien lisäksi kyselyssä selvitettiin vastaajien näkemyksiä siitä, minkälaiset käytännöt helpottavat työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Kyselyyn vastasi kahden viikon aikana 142 henkilöä. Vastaajajoukossa laajimmin edustettuina olivat kaksos-, kolmos- tai nelosperheet (28 %), uusperheet (24 %), yhden vanhemman perheet (24 %) ja sateenkaariperheet (17 %). Lisäksi vastaajia oli adoptioperheitä, kahden kulttuurin perheitä, lapsikuolemaperheitä, lapsettomista perheitä, leskiperheitä, erityislapsen perheitä ja sijaisperheitä. Useat vastaajat identifioituivat useaan eri perhemalliin samanaikaisesti. Vastausvaihtoehdon ”muu” valitsivat muun muassa ne vastaajat, joiden perhemalli oli kahden suomalaistaustaisen ja eri sukupuolta olevan vanhemman sekä heidän elossa olevien biologisten ja eri ikäisten lastensa muodostama ydinperhe.

Osa perhesuhteista jää työpaikoilla edelleen tunnistamatta

Työelämässä vallitsee aineiston mukaan pääsääntöisesti perhemyönteinen ilmapiiri. Suurin osa (29 %) kyselyyn vastanneista koki, että heidän nykyisellä työpaikallaan vallitsee monimuotoisuutta kunnioittava ja perheasioille avoin ilmapiiri. Lähes puolet vastaajista (49 %) oli tätä mieltä jossain määrin. Vain 12 % vastaajista ei ollut väitteen kanssa juuri ollenkaan samaa mieltä ja 1 % vastaajista ei allekirjoittanut väitettä lainkaan. 9 % kyselyyn vastanneista ei ollut vastaamishetkellä työsuhteessa.

Perheelliset työntekijät kokevat erilaisia työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä haasteita. Aineiston perusteella työntekijöitä kuormittavat perhemuodosta riippumatta ennen kaikkea työajan ja työvuorojen joustamattomuus, tiukat poissaolokäytännöt sekä pula sijaisista. Virka-aikaan sijoittuvat, lapsen asioita koskevat palaverit ja hoitokäynnit ovat osalle vastaajista mahdottomia järjestää. Lyhennetty työaika ei aina vähennä työmäärää ja yllättävät ylityöt aiheuttavat aikatauluongelmia. Esihenkilöiden ja työyhteisön asenteet koettiin välillä ymmärtämättömiksi.

Vaikka aineiston perusteella perheistä on työpaikoilla lupa puhua, pidetään perheellistymishaaveet omana tietona. Perheestä tai perheellistymisestä puhuminen koettiin erityisen vaikeaksi silloin, kun työntekijä oli määräaikaisessa työsuhteessa. Tahatonta lapsettomuutta kokevat työntekijät pelkäsivät lapsihaaveista puhumisen vaikuttavan muun muassa työn jatkuvuuteen. Kursiivilla merkityt lainaukset ovat peräisin kyselyn avovastauksista.

"Kun minua yritettiin saada raskaaksi hedelmöityshoidoilla, oli raskasta salailla asiaa ja yrittää järjestää tarvittavat lääkärikäynnit vapaaksi. Asiasta ei kannattanut puhua, ennen kuin raskaus oli jo melko pitkällä."

Perhemuotoon, perhesuhteisiin ja perheellistymiseen liittyy edelleen oletuksia, jotka heijastuvat työelämään. Osa perhemuodoista on työpaikoilla paremmin tunnistettu ja osa jää herkemmin näkymättömiin. Kyselyyn vastanneiden mukaan työpaikoilla esimerkiksi oletetaan, että perheessä on aina useampi aikuinen tai vähintäänkin muita läheisiä, jotka auttavat lapsen hoidossa. Yhden vanhemman perheet jäävät usein huomaamatta. Lainsäädäntö ja työehtosopimukset eivät puolestaan tunnista kaikkia sateenkaariperheitä ja vanhemmuuksia, mikä voi nostaa kynnystä puhua omasta perhemuodosta työpaikalla. Ilmapiiri on harvoin suoran kielteinen, mutta moni sateenkaariperheen vanhempi pelkää omasta perheestä puhumisen vaikuttavan muiden asenteisiin.

Sateenkaariperheiden lisäksi myös eron jälkeisissä perheissä, uusperheissä ja sijaisperheissä törmätään vanhemmuuden kapeaan määritelmään. Sosiaaliset vanhemmat, etävanhemmat, bonusvanhemmat ja sijaisvanhemmat joutuvat usein todistelemaan omaa vanhemmuuttaan työvuoro- ja lomasuunnittelun, työaikajoustojen sekä perhe- ja hoitovapaiden kohdalla. Esimerkiksi sairaan lapsen hoitaminen on usein lähtökohtaisesti rajattu juridiselle vanhemmalle ja joustoista joutuu sopimaan tapauskohtaisesti. Käytännöt ovat työpaikoilla kirjavia ja suhtautuminen vaihtelee joustavasta vähättelevään.

"Aina ei ymmärretä, että vaikka ei ole biologinen äiti, niin kotiin pitää joskus jäädä myös bonus-äidin roolissa."

Lapsen sairastamiseen liittyvillä poissaolokäytännöillä on aineiston perusteella merkittävä vaikutus arjen sujumiseen. Osalla työpaikoista lääkärintodistusta esimerkiksi vaaditaan jo lapsen ensimmäisestä sairaspäivästä lähtien. Perheet joutuvat kohtuuttomiin tilanteisiin myös silloin, kun käytännöt eivät tunnista perheen erityistarpeita. Erityisiä haasteita kohtaavat muun muassa paljon sairastavien lasten perheet, monikkoperheet, joissa kaksoiset tai kolmoset tarvitsevat usein sairaalahoitoa sekä yhden vanhemman perheet. Myös lapsen tai puolison kuoleman kohdanneen työntekijän sairauslomien kohdalla käytännöt ovat vaihtelevat.

"Jos toinen vanhemmista on kotona hoitamassa lapsia, ei toinen vanhemmista saa vapaata töistä sairaan lapsen hoitamista varten. Tilanne muuttuu ongelmalliseksi siinä vaiheessa, kun toinen lapsista on sairaalassa ja toisella ei ole hoitopaikkaa."

Työelämän joustot helpottavat työn ja perheen yhteensovittamista

Joustava työaika on aineiston perusteella tärkein yksittäinen keino helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Joustoja käytetään perheen arkisiin tilanteisiin, kuten lapsen neuvolakäynteihin ja keskusteluihin päiväkodissa tai koulussa. Joustojen merkitys kasvaa, jos lapsella on pitkäaikainen sairaus tai vamma, perhe kohtaa äkillisen kriisin tai perhetilanne muuttuu esimerkiksi avioeron myötä. Muun muassa virastokäynnit, lääkäri-, hoito- ja terapiakäynnit sekä perhesijoituksen palaverit ajoittuvat pääsääntöisesti virastotyöajalle.

"Lapseni sairaala- yms. käynnit onnistuvat nykyisessä työssäni aina ilman ongelmia, kunhan teen työtehtäväni."

Joustoja voidaan toteuttaa työpaikoilla monin eri tavoin. Työvuoro- ja lomasuunnittelun lisäksi työntekijöillä on tyypillisesti mahdollisuus osa-aikatyöhön tai lyhennettyyn työaikaan. Perhe- ja opintovapaat sekä siirtymävaiheiden tukeminen työntekijälähtöisesti ovat aineiston perusteella keskeisiä keinoja työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Myös palkattoman vapaan myöntäminen nähtiin aineistossa toimivana käytäntönä.

"Mahdollisuus palkattomaan lomaan on mahdollistunut mm. pitkät reissut lapsen toiseen kotimaahan."

Työn luonne ja työtehtävä asettavat jonkin verran rajoitteita työajan joustoille, mutta näissäkin tilanteissa erilaisilla käytännöillä ja paikallisilla sopimuksilla on onnistuttu helpottamaan perhearjen sujumista. Aineiston perusteella tärkeintä on kuulla työntekijän omia toiveita arkea sujuvoittavasta työvuorosuunnittelusta. Jos perheessä on esimerkiksi yksi huoltaja ja vähän tukiverkostoja, yksittäiset pitkät työvuorot voivat ajaa työstä irtisanoutumiseen. Toisille perheille pitkät työvuorot puolestaan mahdollistavat pidemmät vapaat lapsen kanssa. Tämä voi olla korvaamaton jousto esimerkiksi vuoroasuvien lasten vanhemmille.

"Työpaikan kalenterissa näkyy, koska lapset ovat minulla ja jo kolmen vuoden ajan tämä on otettu aivan mahtavasti huomioon siinä, miten ajoitamme esim. työreissuja, tapaamisia tai pidempiä työpäiviä."

Joustavan työajan lisäksi mahdollisuus etättyöhön helpottaa työnteon ja perheen välttämättömien menojen yhteensovittamista. Etätyöpäivä saattaa olla tärkeä myös niinä päivinä, jolloin lapsi joutuisi lyhyen koulupäivän tai sairastelun takia olemaan pitkiä aikoja yksin kotona. Erään kyselyyn vastanneen työpaikalla etätyömahdollisuutta

tarjottiin työnantajan aloitteesta silloin, kun yli 10-vuotias lapsi oli sairaana ja oikeutta poissaoloon ei muuten olisi. Kriisitilanteissa etätyö näyttäytyi puolestaan vanhemman hyvinvointia lisäävänä ja sairauspoissaoloja ehkäisevänä tekijänä.

"Erotilanteessa jaksamista huomioitiin hyvin ja töitä pystyi tekemään joustavasti työpaikalla ja kotoa omien voimien mukaan ilman, että välttämättä oli sairauslomalla."

Paljon matkustamista sisältävä työ ja pitkät työmatkat asettavat perheellisille työntekijöille ajankäytön haasteita, joita voidaan niin ikään ratkaista työpaikan hyvillä käytännöillä. Matka-ajan hyödyntäminen ja etätönn salliminen esimerkiksi junasta käsin nähtiin merkittävänä keinona helpottaa arjen aikatauluja. Säännöllinen etäpäivä on myös monelle työntekijälle tapa lisätä perheen yhteistä aikaa työmatkoihin käytetyn ajan kustannuksella.

Perhemyönteinen ilmapiiri ei synny itsestään

Työpaikan johdon ja erityisesti lähiesihenkilön asenteilla ja tuella on aineiston perusteella valtava merkitys työntekijän mahdollisuuksiin sovittaa yhteen työ ja perhe-elämä. Erilaisuuden hyväksyvä, perhemyönteinen ja avoin ilmapiiri koettiin vastauksissa tärkeiksi, samoin lähiesihenkilön ymmärtävä ja empaattinen ote esimerkiksi erilaisissa kriisitilanteissa. Työajan joustot, etätyökäytännöt ja muut perhearkea helpottavat käytännöt henkilöityvät usein hyvään johtamiseen tai organisaatiokulttuuriin, joissa työntekijöiden hyvinvointi on asetettu etusijalle.

"Raskaana ollessani työpaikalla oli lepomahdollisuus myös kesken työpäivää."

"Omaa puhelinta ei saisi käyttää työaikana, mikä vaikeuttaa lasten etäohjausta. Tästä on tosin joustettu jonkin verran."

Perhemyönteinen ilmapiiri työpaikalla ei synny itsestään. Hyvän johtamisen ja organisaatiokulttuurin merkitys nousee esiin erityisesti niissä tilanteissa, joissa työntekijän perhetilanne poikkeaa jollain tavalla oletetusta. Tilanteita neuvotteillaan esimerkiksi silloin, kun uusperheen tai sateenkaariperheen sosiaalinen vanhempi tarvitsee joustoja tai kun koulupalaveri koskee perheeseen sijoitettua lasta. Lainsäädännön ja työehtosopimusten sekä eletyn elämän ristiriitaisuudet ratkaistaan usein juuri esihenkilötyön kentällä.

"Uusperheen äitipuolena koen vaikeaksi tilanteen, jossa mieheni on vaikea viedä lapsia esim. hammaslääkäriin tms. ja minulla taas siihen ei ole ns. "virallista" oikeutta. Onneksi työpaikallani tällaiset pystyy aika hyvin järkkäämään."

Työyhteisön keskinäinen luottamus vahvistaa perhemyönteistä ilmapiiriä. Aineistossa nousi tärkeäksi erityisesti esihenkilön luottamus työntekijän poissaolopyyntöihin ja etätööhön. Kun ilmapiiri on vastavuoroinen, luottamuksellinen ja avoin, voivat myös työntekijät ehdottaa kohtuullisia ja oman työn kannalta toimivia käytäntöjä erilaisten tilanteiden ratkaisuksi. Hankalatkin tilanteet on usein mahdollista ratkaista työyhteisössä yhdessä neuvottelemalla.

Perhemyönteisyyttä voi työpaikoilla edistää myös tekemällä kaikenlaisia perheitä näkyväksi ja puhumalla perheistä rikkautena. Työntekijät kokevat usein syyllisyyttä siitä, että yksityiselämä vaikuttaa työntekoon tai työn organisoimiseen. Joustojen ja vapaiden pyytäminen koetaan hankalaksi, vaikka niihin olisi oikeus tai niitä lopulta myönnettäisiinkin. Perheiden monimuotoisuuden näkyväksi tekeminen vaatii

esihenkilöltä perehtymistä erilaisiin perhetilanteisiin ja rohkeutta pysähtyä omien ennakkoluulojen kohdalle. Aineiston vastauksissa kiiteltiin lähiesihenkilöitä ja työyhteisöjä, joissa perheistä, lapsista ja erilaisista vanhemmuuden muodoista puhuttiin myönteisesti ja aloitteellisesti.

"Lapsemme synnyttyä työyhteisö muisti lastamme arvokkaalla ja ajatuksella kerätyllä lahjalla. Perhettämme on kohdeltu kuten heteroperheitäkin ja minua kunnioitettu tasavertaisena ja tosiallisena vanhempana."

Lähteet

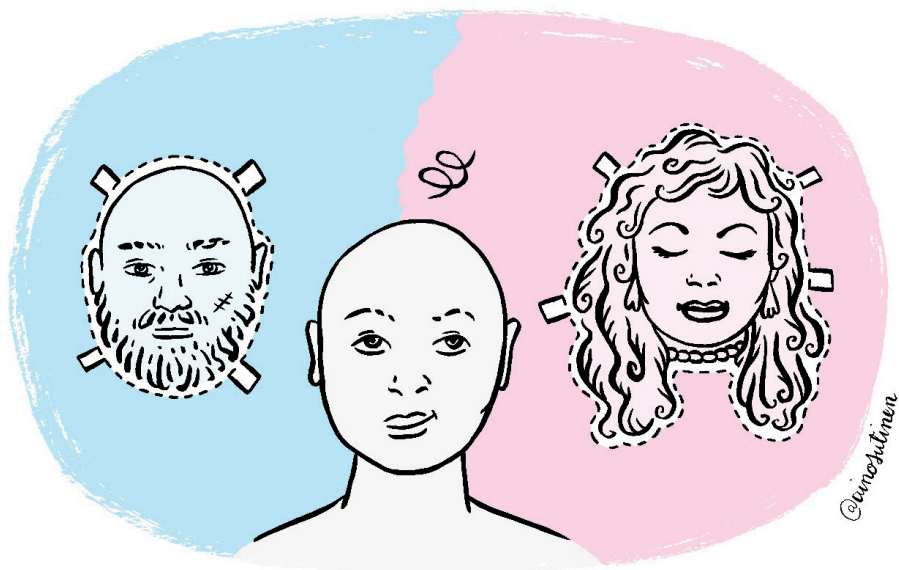
Suomen virallinen tilasto (SVT). Perheet 2017. Tilastokeskus.

http://www.stat.fi/til/perh/2017/02/perh_2017_02_2018-12-05_kat_001_fi.html

Miettinen, Anneli. 2015. Perhebarometri 2015. Väestöliitto.

<https://www.vaestoliitto.fi/parisuhde/perhehaaveet/tutkijalta/tahaton-lapsettomuus/>

3 MONINAISUUS JA TASA-ARVO KOULUTUS- JA URAVALINNOISSA



3.1 Vähemmistöjen ja nuorten kuvat koulutus- ja työelämäaiheisessa mediassa

Jukka Lehtonen

Johdanto

Analysoin artikkelissa, miten erot ja normit ilmenevät median käyttämässä kuvituksessa. Tarkastelen, millaisia vähemmistöjen ja nuorten kuvat ovat työelämää ja koulutusta käsittelevissä teksteissä suomalaisessa mediassa. Kohteenani ovat viisi vähemmistöryhmää: sukupuolivähemmistöt, seksuaalivähemmistöt, romanit, saamelaiset ja vammaiset. Tarkastelen myös nuorten kuvia ja sitä, miten asevelvollisuutta ja koulutus- ja uravalintoja koskevien tekstien kuvissa tuotetaan normatiivisuuksia liittyen sukupuoleen, heteroseksuaalisuuteen, etnisyyteen tai valkoisuuteen sekä kykyisyyteen tai vammattomuuteen. Analysoin intersektionaalisesta näkökulmasta, miten erot ja normit asettuvat keskenään yhteyteen. Selvitän, miten vähemmistöryhmien kuvaus rakentuu sekä miten risteävät erot näkyvät vähemmistöjen kuvituksessa. Analysoin myös, miten erot ja normit näkyvät nuorten kuvissa ja millaisia risteäviä eroja niissä esiintyy.

WeAll-hankkeen tutkijat kokosivat vuonna 2016 laajan media-aineiston (2555 artikkelia) kahdeksasta mediasta. Aineistoa kerättiin tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä työelämä- ja koulutusteemoista. Näiden teemojen osalta tallennettiin tietoja teksteissä esiintyvistä eronteista ja kuvituksesta. WeAll-hankkeen peruslähtökohtana on moninaisten erontekojen ja niiden risteävyyden huomioiminen¹. Esittelen seuraavaksi normatiivisuuksiin liittyviä keskeisiä käsitteitä, joita hyödynnän kuvituksen analyysissä, sekä aiempaa suomalaista vähemmistöihin keskittyvää mediatutkimusta. Sen jälkeen kerron, miten muodostin aineistoni laajasta media-aineistosta ja miten analysoin sitä. Aineistonani on 50 vähemmistöihin kuuluvien ja 145 nuorten kuvaa. Analysoin kuvia huomioiden niiden tekstiyhteyden sisällönanalyysin keinoin. Tämän jälkeen kuvaan analyysini tuloksia vähemmistökuvien ja nuorten kuvien osalta.

Normatiivisuudet, risteävät erot ja vähemmistöt mediassa

Kulttuurissa vallitseva ajattelutapa vahvistaa ajattelua siitä, että miehiksi määriteltyjen odotetaan ja toivotaan toimivan maskuliinisesti ja heteroseksuaalisesti, ja sitä, että naiseksi määriteltyjen odotetaan ja toivotaan toimivan feminiinisesti ja heteroseksuaalisesti (Butler, 1990;2004). Usein tutkimuksessa puhutaan heteronormatiivisuudesta kuvaten samantapaista ajattelutapaa (esim. Lehtonen, 2018a; Rossi, 2006). *Heteronormatiivisuudella* kuvaan ajattelua, jossa ihmisen olemassaolon vaihtoehtoiksi ymmärretään vain kaksi mahdollisuutta: joko olenoksi, jolla on miehen ruumis ja joka siksi toimii maskuliinisesti ja on hetero, tai olenoksi, jolla on naisen

¹ Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä tulevaisuuden työelämä: Poliitiikat ja toimintakäytännöt, tasa-arvo ja risteävät erot Suomessa (weallfinland.fi). WeAll-tutkimuskonsortio on Suomen Akatemian Strategisen rahoitusohjelman rahoittama (2015–2021, hankenumero 292883).

ruumis ja joka siksi toimii feminiinisesti ja on hetero. Ajattelussa maskuliininen heteromies on ymmärretty arvokkaammaksi kuin feminiininen heteronainen. Sukupuolihierarkian ja -eron lisäksi ajattelutapaan sisältyy normatiivinen tapa ymmärtää sukupuoli ja seksuaalisuus: ei riitä, että ihmisten oletetaan olevan heteroseksuaalisia (*normatiivinen heteroseksuaalisuus*) ja sukupuoltaan normin mukaan ilmaisevia ja käyttäytyviä (*sukupuolinnormatiivisuus*), vaan heidän myös pitää toimia sen mukaisesti (Butler, 1990; 2004). Ruumiin piirteiden ja sukupuolilikemuksen linkittymistä toisiinsa on analysoitu ja haastettu cissukupuolisuuden ja cisnormatiivisuuden käsitteillä (Bauer ym., 2009). Cissukupuolinen on henkilö, joka identifioituu ja on tyytyväinen syntymässä määriteltyn sukupuoleensa ja yleensä myös ilmaisee sukupuoltaan sen mukaisesti. *Cisnormatiivisuus* kuvaa normatiivista ajattelua, joka olettaa kaikki cissukupuolisiksi. Hetero- ja cisnormatiivinen ajattelutapa tuottaa sukupuolet ja niihin kohdistuvat odotukset. Se samalla rajaa myös Suomessa ihmisten mahdollisuuksia, haluja ja keinoja ilmaista itseään sekä valintoja ihmissuhteissa, työssä, harrastuksissa, asevelvollisuus-, ura- ja koulutusvalinnoissa (ks. Lehtonen, 2018a).

Vastaavalla tavalla *valkoisuuden* ja *vammattomuuden normatiivisuus* heijastuu paitsi siihen, miten tietyt ihmisryhmät näyttäytyvät ihmisten ajattelussa normista eroavina – ja joskus alempi arvoisina – vähemmistöinä ja miten näihin normeihin mahtuvat ihmiset puolestaan vaikuttavat ilmentävän normaalia, yleistä, tavallista ja tavoiteltavaa ihmisyyttä. *Hegemonisen valkoisuuden* käsitteellä on analysoitu normatiivista valkoisuutta tietyille ryhmälle etuja tuottavana identiteettipositiona ja ajattelumallina tai näkökulmana (Hughey, 2010; Lewis, 2004). Tobias Hübinette (2012) on analysoinut ruotsalaista valkoisuutta, jota ylläpidetään värisokeuden filosofialla, joka tuottaa valkoisuudesta normatiivisen lähtökohdan ja määrittelemättömän position samalla vaiantaen ja poissulkien ruotsalaisten ei-valkoisten kokeman arkipäiväisen rasmin. Kriittinen tai kulttuuritutkimuksellinen vammaistutkimus puolestaan haastaa ja politisoi vallitsevia yksilöllistäviä ja medikalisoivia käsityksiä vammaisuudesta (Vaahtera, 2019). Se myös kiinnittää huomiota vammattomuuteen yhteiskunnallisena ja kulttuurisena normina, joka heijastuu arkipäiväisiin käsityksiin ruumiista, kyvykkyydestä ja ihmisyydestä (McRuer, 2006; Wendell, 1989).

Intersektionaalisuudella viitataan moninaisten sosiaalisten suhteiden ja subjektiposititioiden tasoihin ja niiden välisiin yhteyksiin (McCall, 2005; Karkulehto ym., 2012). Sitä hyödynnetään analysoitaessa läpileikkaavien erojen ilmenemistä ja rakentumista yhteiskunnallisella ja yksilötasolla. Intersektionaalisissa analyyseissä huomion saavat erilaiset yhteiskunnallisen eriarvoisuuden ja syrjinnän muodot sekä se, miten ne läpäisevät ja ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa monitasoisesti. Intersektionaalisen tutkimuksen tavoitteena on tehdä näkyväksi risteäviä eroja, jotka muuten jäisivät käsittelemättä, ja auttaa ymmärtämään ne suhteessa toisiinsa linkittyvinä, muotoutuvina ja rakentuvina (Cho ym., 2013). Intersektionaalinen näkökulma sopii hyvin vähemmistöjen ja erojen mutta myös normatiivisuuksien tarkasteluun, etenkin kun ollaan kiinnostuneita vähemmistöjen vähemmistöistä, erojen risteävyydestä vähemmistöjen kuvauksessa sekä normatiivisuuksien päällekkäisyydestä. Nämä ulottuvuudet ovat keskeisiä median kuvien analyyseissä.

Mediatutkimuksessa on analysoitu median ja kuvien tuottamaa käsitystä sukupuolesta ja sen moninaisuudesta (ks. esim. Ojajärvi, 2004), seksuaalisuudesta (ks. esim. Karkulehto, 2011; Juvonen, 2004; Rossi, 2003), kykyisyydestä (ks. esim. Vaahtera, 2019) ja etnisyydestä sekä valkoisuudesta (ks. esim. Pietikäinen, 2000; Raittila toim., 2002). Tyypillisesti erontekoja ja moninaisuutta on lähestytty suomalaisissa tutkimuksissa ja opinnäytetöissä nimenomaan vähemmistöjen näkökulmasta. Analyysein kohteina ovat

olleet myös romanit (Nordberg, 2007; Toiviainen, 2012), saamelaiset (Ikonen, 2013; Pääkkönen, 2008; Valkonen, 2009), vammaiset (Kastikainen ja Lehtonen, 2015; Pietikäinen, 2012; Sainio, 2004), sukupuolivähemmistöt (Suorsa, 2012; Ylinen, 2015) ja seksuaalivähemmistöt (Katro, 2018; Veirto, 1992; Kumpulainen, 1992). Vähemmistötemaisissa tutkimuksissa aineistoon on tyypillisesti valittu nimenomaan tiettyjen medioiden vähemmistöaiheiset tekstit ja kohteena on tällöin pääsääntöisesti ollut yksi vähemmistö kerrallaan sekä siihen liittyvät puhettavat ja stereotypiat. Risteävät erot ovat entistä useammin mukana analyysissa (ks. etenkin Rossi, 2006; Lehtonen, 2018b), mutta eri vähemmistöjen kuvauksen eroja ei ole paljonkaan tarkasteltu. Vähemmistöaiheisissa ja erojen analyysissa ylipäänsä on tutkittu usein sekä kuvia että tekstejä tai vain tekstejä. Tässä analyysissa pääpainon saavat kuvat ja niihin liittyen risteävät erot. Tarkastelemalla rinnakkain erilaisia vähemmistöryhmiä ja etenkin aineistoa, joka ei ole vähemmistöerityinen (nuoret, asevelvollisuus ja koulutus- ja uravalinnat), päästään laajentamaan näkökulmaa siitä, miten media tuottaa eroja ja niihin liittyviä normeja.

Nuorten ja vähemmistöjen kuvat sisällönanalyysin kohteena

WeAll-hankkeen kahdeksan tutkijaa kokosi vuoden 2016 tammi-huhtikuussa laajan koulutus- ja työelämäaiheita käsittelevän media-aineiston (2555 artikkelia) kahdeksasta mediasta (*Helsingin Sanomat (HS)*, *Turun Sanomat (TS)*, *Maaseudun Tulevaisuus (MT)*, *YLE:n verkkouutiset (YL)*, *Hufvudstadsbladet (HB)*, *Kainuun Sanomat (KS)*, *Ilkka (IK)*, *Tekniikka&Talous (TT)*). Artikkelini kannalta aineistossa eritellyistä eroista oleellisia ovat seksuaalinen suuntautuminen, sukupuoli, ikä, vammaisuus sekä etninen tai kulttuurinen tausta. Näiden erojen tarkastelussa on korostettava sitä, että aiheet liittyivät nimenomaan työelämä- ja koulutusteemoihin. Medioissa saattoi olla muuten kyseisiin eroihin liittyviä tekstejä, mutta ne eivät perusrajausten takia päässeet mukaan aineistoon.

Kerätystä teksteistä (N=2555) useimmissa (N=1742, 68%) oli jonkinlaista kuvitusta mukana ja kuvitus sisälsi tyypillisesti ihmishahmoja. Ihmishahmoisista kuvista tehtiin sen alustavassa analyysissa (Lehtonen ym., 2017) johtopäätös, jonka mukaan niissä on lähinnä aikuisia, heteroseksuaalisia (ainakin oletetusti), valkoisia, uskonnollisiin ja etnisiin vähemmistöihin kuulumattomia, vammattomia ja sukupuoleltaan selvästi joko miehiä tai naisia – kuitenkin useammin miehiä kuin naisia. Kävin läpi aineiston siten, että tarkastin sekä kuvitukseen että vähemmistöaiheisiin liittyvät aineistot. Kahden edellä mainitun tarkasteluperusteen mukaan luokitelluista teksteistä löysin analyysini kohteeksi sopivia kuvia seuraavasti: sukupuolivähemmistöaiheisia kuvia seitsemän, seksuaalivähemmistöaiheisia kuvia 14, romaneja kolme, saamelaisia neljä ja vammaisia 22. Yhteensä tarkastelun kohteena on 50 vähemmistöaiheista kuvaa.

Valitsin analyysin kohteeksi itselleni läheisen tutkimusteeman eli nuoret (ks. Lehtonen, 2015; 2018a), ja tähän sopi aineistoksi asevelvollisuutta ja koulutus- ja uravalintoja koskevien tekstien kuvitus. Koska analysoitava kuvamäärä olisi ollut liian laaja, rajasin tarkasteluani niin, että otin mukaan tekstit vain neljästä yleisimmästä mediasta (HS, TS, MT, YL). Lisäksi rajasin koulutus- ja uravalintatekstejä siten, että niissä piti olla pääaiheena sekä koulutus- ja uravalinnat että nuoret eli tekstit oli luokiteltu tallennuksen yhteydessä käsittelemään pääaiheenaan myös nuoria. Tekstejä oli yhteensä tällä rajauksella 436. Asevelvollisuuden osalta otin tarkasteluun kaikki tekstit, joissa aihe oli joko pää- tai sivuaiheena. Tekstejä oli 29. Lisärajausena kuvien valinnassa kaikista tarkastelemistani teksteistä (N= 465) käytin sitä, että kuvan tuli esittää lasta tai nuorta (alle 30-vuotias). Samalla tarkistin, että tekstit soveltuvat tarkasteltavaan aihepiiriin.

Tällaisella rajauksella analyysin nuorten kuvien tarkasteluun hyväksyin 132 koulutus- ja uravalintaan liittyvän ja 13 asevelvollisuusaiheisen tekstin kuvaa nuorista (N=145). Vähemmistökuvat (N=50) ja nuorten kuvat (N=145) menivät osin päällekkäin (11 kuvaa), joten yhteensä tarkastelemiani kuvia tai kuvakokonaisuuksia oli 184. Mikäli tekstissä oli useita kuvia vähemmistöistä tai nuorista analysoin niitä kokonaisuutena enkä laskenut kuvia moneen kertaan mukaan. Usein kyse olikin saman henkilön useista kuvista.

Kuten yllä olevasta selviää, aineistonrajaus ei ollut yksinkertaista, ja sitä hankaloitti moniselitteinen aineistokeruuprosessissa hyödynnetty tiedontallennuskysely. Vähemmistöihin tai nuorten ryhmään kuulumisen ei kuvien tai niihin liittyvien teksteinkään perusteella ollut aina helppoa perustella, mutta pyrin jättämään epäselvät tapaukset käsittelemättä. Otin mukaan tiedetysti alle 30-vuotiaiden tai siltä selvästi näyttävien nuorten kuvat. Kuvien henkilöiden sukupuolikokemus ei tyypillisesti näy, vaan monien osalta voisi olla mielekkäämpää puhua mies- ja naisoletetuista. Käytän tässä analyysissa kuitenkin helppouden takia naisen- ja mies-sanoja nais- ja miestyyppillisistä henkilöistä kuvissa, vaikken voisikaan olla varma heidän kokemuksestaan tai tavastaan ilmaista sukupuoltaan. On selvää, että median kuvituksissa esiintyi vammaisia, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia sekä perinteisiin Suomen etnisiin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä ilman, että se oli tunnistettavaa aineistokeruuprosessissa tai omassa aineistonvalintaprosessissa. Toisaalta tällöin myös lukijoille asia jää näkymättömäksi.

Tein alkuvaiheen analyysin jo käydessäni läpi kaikki aineistot, joiden pohjalta rakensin varsinaisen aineiston. Siinä yhteydessä sain laajemman kokonaiskuvan kuvituksesta. Jokaisesta aineistoon valikoidusta kuvasta tai kuvista tein lyhyen selvityksen, jonka merkitsin tunnuksella, josta näkyy media ja julkaisupäivä (esim. HS13.3.). Lyhyessä tekstissä kuvasin kuvan sisällön ja kontekstin. Erittelin sitä, miten erot tulevat huomioiduiksi kuvissa tai osin myös sitä ympäröivässä tekstissä. Analyysitapaani voisikin kutsua *kuvalähtöiseksi sisällönanalyysiksi*, jossa lähtökohtana on analyysin kohteiksi valitut kuvat, mutta analyysi laajenee kuvaa ympäröivään tekstiin (ks. Seppänen, 2005).

Vähemmistökuviin osalta analysoin erityisesti sitä, mitä tyypillistä, samankaltaista ja erikoista vähemmistöryhmien kuvissa oli suhteessa toisiin vähemmistöihin. Tarkastelin, miten muita eroja kuvataan samassa yhteydessä ja esiintyikö vähemmistöjen vähemmistöjä kuvituksessa. Minua kiinnosti, kuvataanko vähemmistöjä nimenomaan vähemmistöihin kuuluvina vai edustavatko vähemmistöt yleisesti ihmistä, eli esimerkiksi ovatko romanien kuvat romaneista kertovassa tekstissä, vai esiintyykö romani satunnaisena haastateltavana tekstissä, jonka aiheena on työn ja perheen yhdistäminen. Etsin vähemmistökuvaustavista muitakin tyypillisiä tapoja kuvata vähemmistöjä ja siten etsin vähemmistöjen kuvaustapoja ja niihin sisältyviä tekijöitä (ks. Seppänen, 2005; Valtonen, 2004). Medioissa esiintyvät vähemmistöihin liittyvät ja normatiivisuuksia ylläpitävät kuvaustavat tuottavat erilaisten representaatioiden avulla toista koskevaa rodullistetun, sukupuolitettua, seksuaalisoidun ja kykyisyyteen liittyvän tiedon muotoa (Hall, 1999; Sihvonen, 2006). Nuorten kuvaustavoista tarkastelen erityisesti, millaisia normeja nuorten kuvaukseen sisältyy (ks. Ojajarvi, 2004; Rossi, 2003): miten nuorten kuvat tuottavat normatiivista heteroseksuaalisuutta, cis- ja sukupuolinnormatiivisuutta, vammattomuuden ja valkoisuuden normeja sekä toisaalta haastavat näitä normatiivisuuksia? Minua kiinnosti kartoittaa myös, miten normatiivisuudet esiintyvät toisiaan risteävinä.

Vähemmistöjen kuvaus medioissa

Kuvaan aluksi kunkin tarkastelemani vähemmistöryhmän kuvia ja erittelen, mistä teemoista aiheet olivat sekä miten koulutus- ja työelämäteemat olivat tekstissä esillä. Avaan myös sitä, sisältyikö kuviin suomalaisia vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä, ja onko kuvien henkilöt nimettyjä. Lopuksi tarkastelen medioittain vähemmistökuvauksia.

Sukupuolivähemmistökuvia koskevissa teksteissä (N=7) aiheina olivat intersukupuolisuus, valokuvat burleskitäiteestä, transvestiitti Elävä kirjasto-hankkeessa, transsukupuoliset tv-ohjelmissa, näyttelijä dragissa, muunsukupuolisuus queer-teatteriesityksessä ja Intian hidra-kulttuuri. Sukupuolivähemmistökuvit liittyi neljässä tekstissä taiteeseen tai viihteeseen. Työelämä- tai koulutusteemoja aineistossa lähinnä sivuttiin. Todelliset kuvatut sukupuolivähemmistöihin kuuluvat henkilöt nimettiin tekstissä ja heistä ainoastaan yksi oli suomalainen. Kolmessa tekstissä kuvituksessa esiintyi ulkomaisia sukupuolivähemmistöihin kuuluvia henkilöitä. Sukupuolivähemmistöjen kuvat olivat moninaisia siten, että inter-, trans- ja muunsukupuolisista sekä transvestiiteista ja muusta sukupuolen moninaisuudesta esiintyi kuvia. Transsukupuoliset ovat tyypillisin aihe mediassa sukupuolivähemmistöistä kerrottaessa.

Seksuaalivähemmistökuvia koskevissa teksteissä (N=14) aiheina olivat kansanedustajan 60-vuotispäivä, homomies Elävä kirjasto-hankkeessa, Tom of Finland, Tom of Finland-elokuvan näyttelijät, Setan jäsenjärjestön työntekijän kuva, tanssijan kolumni, nuorisoteatteriesitys (2 kertaa), yritysjohtajan nekrologi, muuttaminen työn perässä sekä kapellimestarin, näyttelijän, historioitsijan ja kirjailijan haastattelu. Leimallista seksuaalivähemmistökuville oli se, että niissä haastateltiin tunnettua seksuaalivähemmistöön kuuluvaa kulttuurialan ammattilaista tai seksuaalivähemmistöteemojen parissa työskentelevää henkilöä. Tällaisia tekstejä oli viisi. Niissä korostuivat taiteeseen ja viihteeseen liittyvät teemat, mutta koulutus- tai työelämäaiheet olivat pääosin sivuteemoja. Seitsemän tekstiä liittyi taiteeseen (kirjallisuus, kuvataiteet, teatteri). Osa kuvista ei ollut seksuaalivähemmistöihin kuuluvien kuvia, vaan sellaista esittävien kuvia (Tom of Finland –elokuvan ja nuorisoteatterin näyttelijät). Lähes kaikissa (12) teksteissä kuvituksessa esiintyi suomalainen henkilö. Julkisuudesta tutut henkilöt esiintyivät usein seksuaalivähemmistökuvituksessa, eikä heistä aina mainittu seksuaalista suuntautumista. Todellisten henkilöiden nimet mainittiin. Varsin tyypillisiä tapoja esittää seksuaalivähemmistöt mediassa on kuvaukset nais- ja miespareista, sateenkaariperheistä tai Pride-mielenosoituksista, mutta tässä aineistossa tällaisia kuvia ei esiintynyt.

Romaneja (N=3) ja saamelaisia (N=4) koskevissa teksteissä yhtä lukuun ottamatta kaikkien kuvien henkilöt mainitaan ja he ovat suomalaisia. Yhdessä tekstissä aiheena oli Itä-Euroopan romanit ja kuvassa oli nimeltä mainitsematon tyttö. Romaneja kuvattiin myös koulutusta (kuvassa kaksi romanasuista naista ja pikkulapsi) ja huippu-urheilua koskevissa teksteissä. Saamelaisia koskevissa teksteissä aiheena olivat Kilpisjärven koulu, saamelaisen muutto Helsinkiin, saamelaispappi ja saamelaiskirjailija. Koulutus- ja työelämäaiheet esiintyivät teksteissä varsin merkittävässä roolissa. Romanian kohdalla nousivat syrjintä ja epäoikeudenmukainen kohtelu esiin tekstissä useammin kuin saamelaisten kohdalla. Koulutuksessa ja työelämässä pärjääminen nousivat esiin aiheina.

Vammaisia koskevissa teksteissä (N=22) aiheina olivat esteettömyys, syrjintä koulutukseen pääsyssä, vammaisten syrjintä yleisemmin, sokeus ja apuvälineet, taksin

kuljettajien työ, sokea, kehitysvammainen (3), liikuntavammainen, onnettomuudessa vammautuneet (3), vanhusten hoito, asperger, autismi, adhd, erityisnuori, työkyvytön, krooninen kipu (2) ja vammaisuus Afrikassa. Kuvatut henkilöt oli pääsääntöisesti mainittu nimeltä ja suomalaisia. Kaksi kuvatuista oli amerikkalaisia ja yhden tekstin kuvat afrikkalaisista. Yhdessä kuvassa oli piirretty sokean tytön hahmo kirjan kannessa ja kahden tekstin yhteydessä kuvituskuvana oli pyörätuolissa istuva osittain tai takaapäin kuvattuna. Pyörätuolikuva näyttääkin symboloivan vammaisuutta selkeimmin kuvituskuvana. Työ, koulutus ja ura olivat melko usein tekstien keskeinen aihe, mutta osassa pikemmin teemaksi nousi hoitojärjestelmä tai sen ongelmat. Pääosa teksteistä oli vammaisen henkilön henkilöhaastatteluja ja niissä korostui pärjääminen vammasta tai sairaudesta huolimatta. Syrjintä ja esteettömyyteen liittyvät teemat nousivat usein esiin. Vammaisuuden ja työkyvyttömyyden monet muodot olivat esillä teksteissä.

Medioittain vähemmistökuvat ilmestyivät varsin vaihtelevasti. Kaikista vähemmistökuvista (N=50) 19 julkaistiin Helsingin Sanomissa, 17 Turun Sanomissa, seitsemän Hufvudstadsbladetissa, kolme YLE:n verkkouutisissa, kolme Maaseudun Tulevaisuudessa ja yksi Kainuun sanomissa. Tekniikka&Talous-lehdessä ja Ilkka-lehdessä kuvia ei esiintynyt. Medioittain on hankala laatia arviota tämän analyysin perusteella niiden yleisestä linjasta, mutta tilastollisen aiheen mukaan tehdyssä analyysissä ilmeni varsin saman suuntainen tilanne (Lehtonen ym., 2017): vähemmistöaiheiset tekstit ilmestyivät etenkin kolmessa mediassa (HS, TS, HB). Seksuaali- ja sukupuolivähemmistökuvat ilmestyivät lähinnä kahdessa mediassa (HS, TS). Saamelaiskuvista puolet julkaistiin Maaseudun Tulevaisuudessa. Kaikki YLE-verkkouutisten vähemmistökuvat olivat vammaisista.

Vähemmistöjen kuvaus vähemmistöinä ja yleisinä ihmisinä

Keskeinen kysymys tekemässäni analyysissä on se, milloin vähemmistöön kuuluminen näkyy ja milloin ei. Kuva-analyysin kohteeksi ovat päässeet ne, joissa kuvattu henkilö tai hahmo on tullut tunnistetuksi nimenomaan vähemmistöön kuuluvana. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin, vammaisiin tai perinteisiin etnisiin vähemmistöihin kuuluvia arvatenkin tulee kuvatuiksi medioihin ilman, että heitä tunnistaa vähemmistöryhmiin kuuluviksi. Saamelaisia, kuuroja ja biseksuaaleja sisältävät varmaankin monetkin medioiden kuvat ilman, että he tulevat sellaisiksi tulkituiksi lukijapositioista käsin. Jos vähemmistöihin kuuluvat eivät tule nähdyiksi vähemmistöryhmiin kuuluvina, heidät tulkitaan todennäköisesti vähemmistöön kuulumattomina eli normatiivisten oletusten mukaisesti esimerkiksi vammattomina, valkoisina, cis- ja sukupuolinormatiivisesti käyttäytyvinä heteroseksuaaleina miehinä tai naisina. Vähemmistöistä on vaikea puhua ja heitä kuvata ilman, että vähemmistöön kuulumisen korostuu tai että se nimetään tekstissä. Tyypillisesti vähemmistöjä kuvataan nimenomaan teksteissä, joiden aiheena on vähemmistöön kuuluminen: vammaisen henkilön kuva on nimenomaan tekstissä, jonka aiheena on vammaisuus. Tällöin vähemmistökuvat korostavat vähemmistöön kuulumista eivätkä vähemmistöryhmään kuuluvat juuri koskaan edusta yleistä ihmisyyttä vaan nimenomaan normista eroavuutta. Tällöin esimerkiksi transhenkilö näyttäytyy tekstissä ainoastaan tai lähinnä transhenkilönä eivätkä hänen muut piirteensä tai puolensa korostu.

Vähemmistökuvauksia voikin tarkastella rakentamalla kaksi vastakkaista vähemmistökuvaustavan piirrettä: *vähemmistö vähemmistönä* kuvaustapa ja *vähemmistö yleishimistytenä* kuvaustapa. Ensimmäisessä korostuu vähemmistön kuvaus nimenomaan vähemmistönä ja toisessa vähemmistöön kuuluva edustaa tekstissä

yleistä ihmisyyttä eli häntä ei ole kuvattu erityisesti vähemmistöön kuulumisen takia vaan se tuodaan kuin sivumennen esiin.

Sukupuolivähemmistökuvin kaikki olivat kuvattuina nimenomaan sukupuoli-identiteettinsä tai sukupuolen ilmaisun takia. Neljässä kuvassa tai kuvakokonaisuudessa esiintyi sukupuolivähemmistöön kuuluva todellinen henkilö ja tekstin aiheena oli erityisesti sukupuolen moninaisuus. Kolmen muun tekstin aihe oli laajempi (näyttelijän haastattelu, teatteriesitys, burleskitaidekuvat) ja kuvassa esiintyi henkilö, joka haastoi sukupuolirajoja ja tuli sen takia lasketuksi mukaan sukupuolivähemmistökuva-aineistoon. Kaikki sukupuolivähemmistökuvat edustavat vähemmistö vähemmistönä kuvaustapaa.

Seksuaalivähemmistökuvin vähemmistö vähemmistönä kuvaustapa oli myös vallitseva, mutta siinä vaihtelua oli jonkin verran. Selkeästi vähemmistö yleisihmisyytenä kuvaustapaa edusti kuva amerikkalaisesta miesparista, jota haastateltiin tekstissä muuttamisesta toiselle paikkakunnalle (HS0201). Aiheena ei siis ollut vähemmistöön kuulumisen, vaan miesparin osapuolet edustivat yhtä esimerkkiä siitä, mitä joutuu kohtaamaan, kun muuttaa esimerkiksi työn perässä toiselle paikkakunnalle. Tällaiseen kuvaustapaan liittäisin myös kuvat kansanedustajasta (MT4.3.) ja yritysjohtajasta (HS4.4.). Kuva kansanedustaja Matti Rossista ilmestyi hänen 60-vuotispäivänsä takia syntymäpäivätekstityypissä ja hänen rekisteröity parisuhteensa mieheen tuotiin siinä lyhyesti esiin. Yritysjohtaja Bjarne Lindroosin nekrologissa tuotiin esiin, että hän oli ”avoimesti homoseksuaali johtaja” ja aktiivinen Oulun Setan toiminnassa. Molemmista tekstityypeissä on yleistä, että henkilön heteroseksuaalinen avioliitto, parisuhde tai perhe tuodaan esiin, mutta tällöin ei mainita henkilön olevan heteroseksuaalinen. Nämä tekstit purkivat tätä perinnettä sekä yleistä tapaa, jossa syntymäpäivää viettävän tai kuolleen henkilön seksuaalivähemmistöön kuulumisesta vaietaan. Toisaalta niissä nostettiin vähemmistöön kuulumisen esiin: jälkimmäisessä selvästi tai ensimmäisessä tuomalla esiin rekisteröity parisuhde, miespuolison nimi sekä sanomalla, että ”heihin on suhtauduttu hienosti parina”. Henkilöhaastatteluissa saattoi olla haastateltavana tekstissä mainitusti tai yleisesti tiedetty homo tai lesbo, kuten näyttelijä Antti Holma, kirjailija Tommi Kinnunen tai kapellimestari Anna-Maria Helsing. Heitä pääosin haastateltiin muista syistä kuin seksuaalivähemmistöön kuulumisesta eikä se ollut tekstin aiheena, mutta haastattelussa sivuttiin myös seksuaalivähemmistöteemoja. Tämän tyyppinen kuvaus seksuaalivähemmistöistä on kahden käsitellyn kuvaustavan yhdistelmä, jolloin julkisuuden henkilö kertoo työstään ja kokemuksistaan yleisesti (vähemmistö yleisihmisyytenä) mutta selittää myös seksuaalivähemmistökuulumiseen liittyviä asioita (vähemmistö vähemmistönä). Harvemmin heteroseksuaaliset näyttelijät, kirjailijat tai kapellimestarit erittelevät nimetysti heteroseksuaalisuuteen liittyviä asioita, vaikka saattaisivatkin puhua (heteroseksuaalisista) parisuhteistaan, perheistään tai kiinnostuksen kohteistaan.

Romanien ja saamelaiden kuvissa korostui lähinnä vähemmistöt vähemmistönä – kuvaustapa. Varsinkin romaneja koskevien tekstien aiheena oli nimenomaan romanit (koulutuksessa, huippu-urheilussa ja rasismien kohteena). Saamelaiden teksteissä oli tämän suhteen hieman variaatiota. Saamenkielen lehtori ja saamelaispapin haastatteluissa vähemmistöt vähemmistönä –kuvaustapa oli selvästi keskeinen, mutta Kilpisjärven koulua ja Utsjoelta Helsinkiin muuttoa koskevissa teksteissä saamelaisuus nousi esiin mutta aiheena oli pikemminkin pieni koulu pohjoisessa sekä muutto pohjoisen syrjäseuduilta isoon kaupunkiin. Jälkimmäisissä teksteissä on siis piirteitä molemmista kuvaustavoista. Tosin lukioon Utsjoelta Helsinkiin opiskelemaan muuttaneen nuoren haastattelussa (MT3.2.) korostuu teemana, millaista on olla ”saamelainen Helsingissä”.

Vammaisten kuvien osalta pääosin vähemmistö vähemmistönä kuvaustapa korostuu. Poikkeuksen teki kuvituskuva vammaisesta vanhasta miehestä pyörätuolissa vanhusten hoitoa koskevassa mielipidekirjoituksessa (TS2.3.). Aiheena ei ollut vammaisuus vaan vanhusten hoito, eikä siinä edes mainittu vammaisuus-sanaa. Vain yhdessä toisessa vammaiskuva-aineiston tekstissä aiheena ei ollut vammaisuus tai työkyvyttömyys, vaan taksinkuljettajien työn muuttuminen (HS9.2.). Siinä tekstin yhdessä kuvassa on nainen pyörätuolissa, ja ideana on kuvata sitä, miten taksinkuljettajat joutuvat muun muassa siirtämään lunta, jotta asiakkaat pääsevät kulkemaan. Kuva vammaisesta edustaa tässäkin yhteydessä vähemmistö vähemmistönä kuvaustapaa.

Vähemmistökuvat ilmestyvät mediassa analyysin perusteella lähinnä vähemmistöaiheisissa teksteissä ja vähemmistöt edustavat kuvissa tyypillisesti vähemmistöjä. Seksuaalivähemmistöihin kuuluvien kohdalla mediaan haastateltavaksi pääsee muihin vähemmistöihin kuuluvia useammin tunnettuja henkilöitä, jotka ovat päässeet julkisuuteen muun kuin vähemmistöön kuulumisensa kautta. Tämä osin selittää sitä, että tässä vähemmistöryhmässä vähemmistökeskeinen kuvaus ei ollut niin tavanomaista. Vähemmistöt vähemmistönä kuvaustapa on vallitseva median vähemmistökuvituksessa, ja vähemmistö yleisihmisyytenä kuvaustapa oli poikkeuksellista. Selvästi jälkimmäiseen kuvaustapaan kuuluvia kuvia löytyi vähemmistökuva-aineiston (N=50) joukosta neljä. Ongelmallista ei ole se, että vähemmistöt esiintyvät lehtien kuvituksessa vähemmistöjen edustajina ja vähemmistöaiheisissa teksteissä. Ongelma on siinä, että niin harvoin vähemmistöön selvästi kuuluvat edustavat yleistä ihmisyyttä mediassa. Silloin harvoin, kun heitä kuvataan mediassa, heidät nähdään lähinnä vain vähemmistöasemansa kautta. Tällöin vähemmistöön kuulumattomuuden normi korostuu median kuvituksessa.

Vähemmistöjen vähemmistöt kuvituksessa

Vähemmistön vähemmistöön kuuluvia ei vähemmistöaineistossa esiintynyt monia. Kuvien ja niihin liittyvien tekstien perusteella vähemmistökuvat esittävät ihmisiä, jotka ovat nimenomaan tekstissä edustamassa vain yhtä piirrettään – kuten vammainen vammaisuutta. Kuva-aineiston sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöistä eikä perinteisistä etnisiin vähemmistöihin kuuluvista henkilöistä yhdenkään kerrottu olleen vammainen. Tosin romani huippu-urheilija sairasti Chronin tautia, joka häittäsi hänen pärjäämistään (TS17.1.). Romanien, saamelaisten ja vammaisten seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuulumisesta ei mainittu. Kenenkään ei kerrottu olevan myöskään heteroseksuaalinen suoraan, mutta joidenkin osalta kerrottiin parisuhteesta eri sukupuolta olevan kanssa ja lapsista. Esimerkiksi naispuolisen saamenkielen lehtorin ja poronhoitajan kerrottiin löytäneen miehen ja olevan naimisissa (HS13.3.), autistityön kerrottiin olevan kiinnostunut pojista (HS18.2.) ja linja-auto-onnettomuudessa vammautuneen miehen perheenelättäjän roolin katkeamisesta, lapsista ja näiden äidistä mainittiin (YL18.3.). Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä tai vammaisista kukaan ei ollut romani tai saamelainen.

Seksuaalivähemmistöjen ja sukupuolivähemmistöjen osalta tilanne on muita ryhmiä monimutkaisempi. Sukupuolivähemmistöistä osa haastaa sukupuoliajattelua siten, että on vaikea arvioida sukupuolten kaksijakoisuutta edellyttävän homo-bi-hetero -jaottelun kautta heidän seksuaalista suuntautumistaan. Jos muunsukupuolinen henkilö on kiinnostunut naisista, mikä on hänen seksuaalinen suuntautumisensa? Kukaan sukupuolivähemmistökuvien henkilöistä ei tosin kuvannut itseään seksuaalivähemmistöön kuuluvaksi. Seksuaalivähemmistöön kuuluvista kukaan ei kertonut olevansa trans tai intersukupuolinen, mutta näyttelijän haastattelussa oli

mukana kuva hänestä drag hahmossa (HS16.4.). Tarkasteltujen vähemmistöryhmien kannalta erojen risteävyksiä ei siis juuri ilmennyt. Muutama tarkasteltuihin vähemmistöryhmiin kuuluva tosin kuului johonkin muuhun vähemmistöryhmään. Seksuaalivähemmistöön kuuluva kapellimestari oli myös entinen Jehovan todistaja ja romani huippu-urheilija helluntailainen. Elävä kirjasto – hankkeen kouluttaja oli hiv-tartunnan saanut homomies (TS20.3.). Uskonnolliseen vähemmistöön ja terveydentilan takia vähemmistöryhmään kuulumista sivuttiin myös itse tekstissä. Teksteissä puolestaan saatettiin käsitellä useampaa vähemmistöryhmää, vaikka itse kuva olisi ollut tai kuvat olisivat olleet vain yhteen vähemmistöön kuuluvasta. Elävä kirjasto –hanketta koskevassa tekstissä esiintyi kuvat transvestiitista ja homomiehestä (TS20.3.). Kirjailijan haastattelussa (TS13.2.) oli kuvassa hän itse ja kirjansa kannessa sokea tyttö. Näissä myös teksteissä aiheina oli kahden eri vähemmistönryhmän teemat. Lisäksi yhdessä haastattelussa (HB19.3.), jossa kuvassa oli Setan jäsenjärjestön työntekijä, aiheena oli seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat turvapaikanhakijat.

Näiden kuvien perusteella rakentuu kuva, jonka mukaan vammaiset, romanit, saamelaiset ja myös pääosin sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ovat heteroseksuaalisia. Seksuaalivähemmistöt vammattomia, cisnormatiivisia ja perinteisiin etnisiin vähemmistöihin kuulumattomia. Ja vastaavasti voidaan analysoida tilanne muiden erojen ja vähemmistöryhmien osalta. *Yhteen vähemmistöön kerrallaan kuulumisen* kuvaustapa näyttää olevan huomattavasti yleisempää kuvituksen osalta kuin *useampaan vähemmistöön kuulumisen* kuvaustapa.

Risteävät erot vähemmistöjen kuvissa

Edellä käsiteltyjen erojen lisäksi kiinnostavia ovat sukupuoli, ikä, kansalaisuus (ulkomaalaisuus –suomalaisuus) ja etnisyys sekä luokka-asema ja alueellisuus. Seksuaalivähemmistökuvat olivat pääosin miehistä. Romaneista ja saamelaisista lievä enemmistö oli naisia. Vammaisten kuvissa esiintyi lähes yhtä usein naiset ja miehet. Sukupuolivähemmistökuvin oli tyypillisemmin transfeminiinisiä (syntymähetkellä määritelty pojaksi, mutta ei myöhemmin koe itseään pojaksi/mieheksi) henkilöitä verrattuna transmaskuliinisiin. Nais- ja mieshahmoja oli kokonaisuutena vähemmistökuva-aineistossa varsin tasapuolisesti, vaikka sukupuolivähemmistökuvin transfeminiiniset ja seksuaalivähemmistökuvin miehet olivat yliedustettuina.

Iän osalta vaihtelua oli varsin paljon. Sukupuolivähemmistökuvin teatteriesityksen muunsukupuolinen Kuu-niminen hahmo ja transsukupuolisuutta tv-ohjelmissa koskevassa tekstissä amerikkalaisen tv-sarjan Jazz Jennings olivat selvästi nuoria, ja selvästi ikääntyneitä taas Elävä kirjasto –hankkeen transvestiittikouluttaja ja amerikkalaisen tv-sarjan Caitlyn Jenner. Seksuaalivähemmistökuvin nuoria oli nuorisoteatterin homoaiheisessa näytelmässä ja toisella paikkakunnalle muuttoa koskevan tekstin amerikkalainen miespari. Vanhoja homomiehiä löytyi Elävä kirjasto – hankkeen kuvasta, nekrologista sekä 60-vuotissyntymäpäivähaastattelusta. Romani huippu-urheilija oli nuori mies ja Itä-Euroopan romaneista kertovan tekstin kuvassa oli pikkutyttö. Myös romanien koulutusta koskevassa kuvassa oli lapsi kahden nuorehkon naisen kanssa. Saamelaisista kuvattiin lukiolaisnaista ja Kilpisjärven koulun oppilaita. Vanhoja ei perinteisiä etnisiä vähemmistöjä edustavissa kuvissa ollut. Vammaiskuvissa liki puolessa esiintyi vammainen tai työkykyongelmainen nuori tai lapsi. Vanhoja ihmisiä oli neljässä vammaiskuvassa. Vähemmistökuva-aineistossa painottuivat nuoret vammaisten ja perinteisten etnisten vähemmistöjen osalta.

Vähemmistöryhmien kansalaisuudesta ei juurikaan puhuttu, ellei kyse ollut ulkomaalaisista. Sukupuolivähemmistökuvista vain yhdessä oli todellinen suomalainen henkilö, seksuaalivähemmistöistä, vammaisista, romaneista ja saamelaisista lähes kaikki olivat suomalaisia. Sukupuolivähemmistökuviissa esiintyi myös amerikkalaisia (tv-sarjat) ja intialaisia (hidra) sekä Itä-Euroopan ja Etelä-Afrikan naisurheilijoita (intersukupuolisuutta koskevassa tekstissä). Seksuaalivähemmistökuviissa oli amerikkalainen miespari ja romanikuviissa Itä-Euroopan romanityttö. Vammaisissa oli kaksi amerikkalaista naista, joista toinen nimen perusteella Amerikan-aasialainen, ja yhdessä tekstissä oli vammaisia lapsia ”Afrikassa”. Ei-valkoisuus näkyy arvatenkin kuviissa, jotka esittävät Afrikan maiden (etelä-afrikkalaisen huippu-urheilija Caster Semenyan kuva intersukupuolisuutta koskevassa tekstissä) tai Intian hidra-kulttuurin kuvien henkilöitä. Jos perinteisiä Suomen etnisiä vähemmistöjä ei lasketa, tarkastelemieni vähemmistöryhmien kuvituksessa korostui valkoisuus. Sukupuolivähemmistökuviien näkökulmasta näyttää ongelmalliselta, että suomalaiskuvia oikeista transihmisistä tai intersukupuolisista henkilöistä löytyi vain yksi. Sukupuolivähemmistöön kuulumisen voi näyttäytyä epäsuomalaisena, mikäli aihepiiriin kuvituksessa esiintyy lähinnä vain ulkomaalaisia.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat sekä saamelaiset näytettiin kuviissa pääosin korkeasti koulutettuina, varakkaina tai lähinnä keskiluokkaisina hahmoina. Romaneiden uudenlaista pärjäämistä koulutuksessa ja uralla hehkutettiin, mutta ongelmia siinä nähtiin edelleen olevan. Ulkomaalaishahmoissa (Afrikan vammaiset lapset ja Itä-Euroopan romanityttö) korostui osin köyhyys, mutta useimmat ulkomaalaishahmot olivat vauraista henkilöistä. Vammaisten osalta pärjääminen, köyhyys ja taloudellinen puute olivat useimmin esillä. Teksteissä ei käytetty käsitteitä työväenluokkainen tai keskiluokkainen, mutta selvästi joidenkin ryhmien kuvauksessa tyypillisempiä ovat taloudellisesti hyvin ja toisissa taloudellisesti heikosti pärjäävien kuvat.

Alueellisesta näkökulmasta tarkasteltuna vähemmistöryhmiin kuuluvat asuivat pääosin isoissa kaupungeissa. Tähän varmaan vaikuttaa sekin, että pääosa teksteistä ilmestyi kahdessa kaupunkipainotteisessa lehdessä (HS, TS). Maaseudun tulevaisuus nosti esiin keskimääräistä useammin aiheita pieniltä paikkakunnilta ja maaseudulta. Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöaiheissa teksteissä kaupunkilaisuus korostui, ja myös ulkomaalaishahmojen osalta tämä toistui. Saamelaiskuvituksen osalta taas pienet paikkakunnat olivat vahvasti esillä (Kilpisjärven koulu, saamelaispappi Inarissa ja poronhoitaja Pohjois-Lapissa). Romanit olivat kaupunkilaisia lukuun ottamatta ehkä Itä-Euroopan romanityttöä. Vammaisten asuinpaikka ei aina selvinnyt tekstistä, mutta kaupunkilaisuus korostui muita vaihtoehtoja useammin.

Vähemmistöryhmien kuvitus mediassa heijastaa myös analysoitujen – toisinaan risteävien – erojen näkökulmasta todellista tilannetta yhteiskunnassa ja osin laajemmin maailmassa. Siksi on ymmärrettävää, että esimerkiksi sukupuolen, iän, etnisyyden, seksuaalisen suuntautumisen, asuinpaikan ja luokka-aseman mukaan kuvaus vähemmistöistä on se, mikä se on. Media osaltaan myös vahvistaa tätä käsitystä vähemmistöistä, mikäli se ei nosta esiin kuvia henkilöistä, jotka kuuluvat useampaan vähemmistöön samanaikaisesti, tai jos se ei vastusta stereotyyppisiä ajatuksia esimerkiksi siitä, että vammaiset ja romanit ovat aina köyhiä tai kaikki seksuaalivähemmistöt valkoisia, kaupunkilaisia ja keskiluokkaisia. Moninainen vähemmistökuvaus purkaa ajatuksia stereotyyppisestä ja yksikertaistavasta vähemmistöryhmään kuulumisesta ja lisää vähemmistöön kuuluvien mahdollisuuksia samastua median heistä rakentamaan kuvaukseen. Kenties voisi puhua risteävien erojen analyysin näkökulmasta *stereotyyppistä vähemmistökuvausta vahvistavasta*

kuvaustavasta ja *yksiulotteista vähemmistökuvausta purkavasta* kuvaustavasta. Ensimmäinen ylläpitää ja jälkimmäinen purkaa mielikuvia vähemmistöryhmien suhteesta erilaisiin eroihin. Pulmana ei ole se, että aiheena ovat vammaisten taloudelliset ongelmat tai kaupunkilaishomojen aktiivisuus kulttuurin parissa, vaan se, että median tyypillinen vähemmistökuvitus ei sisällä tarpeeksi monipuolista kuvaa vähemmistöistä.

Nuorten kuvat asevelvollisuutta koskevilla teksteillä

Nuorten kuvia löytyi 145:stä koulutus- ja uravalintoja ja asevelvollisuutta koskevasta tekstistä. Näistä 13 käsitteli asevelvollisuutta ja loput 132 koulutus- ja uravalintoja. Tarkastelin erityisesti sitä, miten vähemmistöön kuuluminen ja erot näkyivät kuvituksessa, sekä millaisia normatiivisuuksia tyypillinen kuvasto nuorista tuottaa.

Asevelvollisuusaiheisten tekstien kuvissa esiintyi lähinnä miehiä. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvia ei ollut, ja kolmessa oli kuvissa myös nainen tai naisia. Tällöinkin niissä oli myös mies tai miehiä. Asevelvollisuuden ollessa sukupuolittunut velvollisuus tämä tilanne ei ole erityisen yllättävä. Asevelvollisuuskuvituksessa on käytetty usein kuvituskuvia, jolloin kuvan henkilöitä ei nimetty eikä niissä esiintyviä haastateltu. Tällöin kuvassa oli joukko miehiä tai kuvassa näkyi varusmiesten selkä tai jalkoja. Miehiä sisältävä kuvituskuva esiintyi myös tekstissä, joka oli otsikoitu ”Naisten haku” ja teksti käsitteli vapaaehtoiseen palvelukseen hakeutuneiden naisten määrää (TS28.2.). Vastaavan aiheisessa toisen tekstin kuvassa oli kuvattu seitsemän miesalokasta, joiden päät eivät näy kunnolla (YL2.3.). Yhden tekstin kuvituksena oli miehiä, mutta haastateltavana oli myös yksi nainen (kaikkiaan neljästä asepalvelusta suorittavasta). Naisten kuvat olivat teksteissä, joissa aiheena oli ”muusikkona intissä”, ”blogit intin suorittamisesta” ja ”seurusteleva pari intissä”, jolloin kuvassa oli mies ja nainen, jotka seurustelivat keskenään. Blogiaiheisen tekstin kuvituksena oli useita kuvia, joista kahdessa keskeisessä oli vain naisia, jotka poseerasivat feminiinissä sukupuolistereotyyppisissä asennoissa (HS21.2.). Naisten kuvituksessa heterofeminiinisyys korostui (feminiiniset asennot, pitkät hiukset, meikki), vaikka yleisesti ottaen kaikille samankaltaisen varusmiespalvelusasun voisi odottaa vahvistavan pikemminkin kaikkien maskuliinisuutta.

Kaikissa kuvissa esiintyi ainoastaan vammattomia, ja vain kahdessa muita kuin valkoisia. Yksi teksti käsitteli Afganistanin lapsisotilaita, ja siinä yhteydessä myös keskusteltiin koraanikouluista. Kuvassa oli kaksi afganistanilaista pikkupoikaa, joiden nimiä ei mainittu (HS18.2.). Toisen tekstin kolumnikirjoittaja oli aasialaistaustainen (nimen ja kuvan perusteella) ja hänen kirjoittajatiedoissaan mainittiin, että hän suorittaa parhaillaan asevelvollisuutta (TS6.2.). Näistäkin ensimmäinen käsitteli ulkomaan tilannetta eikä Suomen asevelvollisuutta ja jälkimmäisessä aiheena oli opintotuen riittävyys ja asevelvollisuuden suorittaminen mainittiin vain kirjoittajatiedoissa. Seksuaalinen suuntautuminen ei tullut suoranaisesti esiin kuin seurustelevan heteroparin tekstissä tosin ilman heteroseksuaalisuus-sanan käyttöä. Pienehkö asevelvollisuusaiheisten tekstien kuvitus vaikutti olevan paitsi mieskeskeistä, myös hetero-, cis- ja sukupuolienormipainotteista, valkoisuutta ja vammattomuutta korostavaa. Vaikka miespainotteisuus ja vammattomuus ovat ymmärrettäviä aiheen näkökulmasta, voisi ajatella olevan varsin helppoa täydentää medioiden asevelvollisuusaiheista kuvakokoelmaa moninaisemmalla kuvastolla siten, että ainakin ei-valkoisia ja naisia näkyisi niissä nykyistä useammin. Tällöin edes naisten vapaaehtoista palvelusta käsitteleviin teksteihin löytyisi kuviin varusmiespalvelusta suorittavia naisia.

Nuorten normatiiviset kuvat koulutus- ja uravalintateksteissä

Koulutus- ja uravalintoja (N=132) koskevista teksteistä 11:sta esiintyi aiemmin analysoimiani vähemmistöryhmiä. Seksuaali- ja sukupuoliyhteisyydet ja perinteisiin etnisiin vähemmistöihin kuuluvat olivat edustettuina nuorten kuvissa koulutus- ja uravalintateemojen yhteydessä erittäin harvoin. Myös vammaisia oli harvoin, mutta hieman useammin kuin muita vähemmistöjä. Kahdeksan tekstin kuvissa oli suomalaisia vähemmistöryhmiin kuuluneita nuoria: romani, saamelainen, viisi vammaista. Naisten ja miesten osalta nuoret vähemmistöryhmiin kuuluvat olivat varsin tasaisesti jakautuneet. Ainoa kahden vähemmistön edustaja näistä oli romani ja helluntailainen huippu-urheilija (TS17.1.), joka todettiin tekstissä ”epätyypilliseksi ammattilais-urheilijaksi” romaniuden ja uskovaisuuden perusteella. Epätyypillisyyttä korostettiin myös tekstissä aktiivisesti.

Miehiä ja naisia esiintyi nuorten kuvissa lähes yhtä usein. Useissa teksteissä oli sekä naisia että miehiä kuvissa tai jos kuvia oli esimerkiksi kaksi, tyypillisesti toinen niistä oli miehen ja toinen naisen. Kuvien nuoret olivat pääosin selkeästi joko naisia tai miehiä. Harvinainen sukupuoli- ja seksuaalivähemmistökuvitukseen ei tuonut kaksijakoista sukupuoliäjättelua haastavaa kuvitusta mukaan nuorten kuva-aineistoon. Transsukupuolisen Jazz Jenningsin kuva haastaa cisnormatiivisen lähtökohdan mutta ei binaaria sukupuolikuva. Sukupuolinormatiivisuuden näkökulmasta kuvien tytöt ja pojat ilmaisevat sukupuoltaan varsin tyypillisesti ja opiskelevat tai työskentelevät myös varsin usein sukupuolen kannalta tyypillisillä aloilla. Myös toiveammateikseen ja opiskelupaikoikseen kuvien nuoret ilmaisivat teksteissä usein sukupuolityypillisen vaihtoehdon. Yksittäisissä teksteissä aihe oli sukupuolispesifi, jolloin kuvitus selittyy sillä: esimerkiksi painien lukutaidon puutteita käsittelevässä tekstissä oli kuva pojista (TS16.4.) ja diplomaattikoulutuksen naisistumista koskevan tekstin kuvissa naisia (HS13.2.). Jonkin verran tätä kuvaa sukupuolisegregaation mukaisista aloista kuvituksen osalta ja tekstien perusteella myös haastettiin. Työpajatoiminnasta kertovan tekstin kuvissa esiintyi autoalan opinnot aloittava nainen ja kahviossa työskentelevä mies (YL7.4.). Joissain teksteissä korostettiin sukupuolen osalta kuvan henkilön poikkeuksellisuutta, kuten Taloustietokilpailun finaalin ainoaa kymmenen parhaan joukkoon päässyttä naista (HS4.3.). Huolimatta kuvien jakaantumisesta melko tasapuolisesti kahden sukupuolen osalta sukupuoli näyttäytyi kuvituksessa toisintavan melko tyypillistä sukupuoliäjättelua ja stereotyyppisiä sukupuolivalintoja opintojen ja alojen osalta. Cis- ja sukupuolinormatiivisuus oli tyypillistä ja melko harvoin edes koulutus- ja uravalintakuvauksissa haastettiin perinteisiä vaihtoehtoja.

Seksuaalisen suuntautumisen osalta nuorten kuvasto näytti pääosin heteroseksuaaliselta. Amerikkalainen miespari oli ainoa näkyvästi hetero-oletusta purkava. Heteroseksuaalisuus-sanaa ei teksteissä esiintynyt, mutta varsin usein nuorten parisuhdetilannetta ja lapsiperheellisyttä tuotiin esiin. Esimerkiksi 28-vuotiaan maatalon isäntä kuvataan ”vaimon” kanssa (MT27.1.) ja Englannissa opiskelevan suomalaistyön mainittiin tekstissä suunnittelevan naimisiin menoa ”poikaystävän” kanssa (TS2.3.). Yhdessä tekstissä oli maataloustyötä tekevää naista haastateltu, mutta siinä oli mainittu ”puoliso” ilman, että tuotiin esiin tämän sukupuolta (TS10.4.). Lisäksi joissain henkilöhaastatteluissa ei puhuttu lainkaan seurustelusuhteista tai puolisoista, vaikka useille vastaaville henkilöhaastatteluille tällainen puhe on tavanomaista. Kun haastateltavan henkilön parisuhteista ei puhuta tai puhutaan sukupuolineutraalisti, herää kysymys eikö nuorella ole kumppania tai onko kumppani samaa sukupuolta oleva, jonka sukupuoli halutaan salata. Seurustelemattomuus tai parisuhteettomuus sekä samaa sukupuolta oleva kumppani jää varmemmin käsittelemättä mediassa kuin heteroparisuhde.

Lukuun ottamatta kuutta kuvaa vammaisista, kuvien nuoret näyttivät vammattomilta. Etnisyyden osalta vaihtelua sen sijaan esiintyi huomattavasti useammin. Vaikka romanien ja saamelaiden kuvia esiintyi aineistossa yhteensä vain kaksi, kuvituksessa esiintyi melko usein muita kuin valkoisia tai kuvassa esiintyvän henkilön nimi kertoi hänen olevan jollain tavoin taustaltaan ei-suomalainen. 24:ssä eli noin joka kuudennessa tekstissä oli kuva, jossa esiintyi ei-vaalea. Varsin iso osa näistä oli teksteissä, joissa aiheena oli muiden maiden tilanne (koulutus Afrikassa, Kiinassa, Japanissa) tai turvapaikanhakijoiden tilanne. Harvemmin kuva oli tekstissä, jonka aiheena ei ollut erityisesti maahanmuutto tai tietyn maan tilanne. Esimerkiksi ammatinvalinta-aiheisessa tekstissä oli kuvattu neljä nuorta, joista yksi oli mustaihoinen, mutta ihonväriä tai etnisyyttä ei tekstissä muuten käsitelty (YL1.3.). Nuori yrittäjyys-hanketta käsittelevän tekstin ”Päivä ministerinä” kuvituksena Alexander Stubbin työpäivään oli tutustumassa nuori musliminainen Shifa Abdi, jonka etnisestä taustasta ei tekstissä mainita mitään (HS14.2.). Businesslukion opiskelijoiden urasuunnitelmia koskevassa tekstissä kuvissa oli useampi nuori, joista yksi oli aasialaistaustainen (HS17.1.). Hänen taustastaan tuodaan esiin tekstissä, että äiti on Vietnamista ja isä suomalainen, tosin nykyinen äidin puoliso on venäläinen. Tekstin ainoan ei-vaalean taustaa kuvataan tekstissä siis varsin seikkaperäisesti ja muihin nuoriin verrattuna erityisesti. Lisäksi teksteissä esiintyi kuvia nuorista, joista ei kuvan perusteella pystynyt päättämään ei-suomalaisuutta, mutta nimen tai tekstin perusteella ei-suomalainen tausta tuli esiin. Venäläisyys oli tekstissä tällöin tyypillisin tausta. Kauppojen yöaukioloja koskevan tekstin kuvassa esiintyi Ekaterina-niminen nuori nainen, mutta hänen taustaa ei tarkemmin tekstissä eritelty (HS6.2.).

Taustaltaan ei-vaaleista ja ei-suomalaisista siis esiintyi jonkin verran kuvia teksteissä siten, että niiden voi katsoa sisältyvän vähemmistö yleisihmisyytenä kuvaustapaan. Suomessa asuvat ei-vaaleat, tummaihoiset, venäläiset ja aasialaistaustaiset nuoret kuvattiin teksteissä tällöin ilman, että aiheena oli heidän etninen taustansa tai ihonväriinsä. Heidän osaltaan normista eroavan eron esiintuominen tuntui tyypillisemmältä kuin vastaavasti muiden vähemmistöryhmien osalta. Suomalaisittain erityinen nimi ja vaaleasta suomalaisesta eroava ulkonäkö on helpompi jättää ilman lisämainintoja kuin esimerkiksi haastateltavan normista eroava sukupuoli- tai seksuaalidentiteetti, ja silti tuoda moninaisuus esiin.

Analyysin perusteella nuoret näyttävät koulutus- ja uravalintoja koskevissa teksteissä ja niiden kuvissa lähinnä uusintavan perusoletuksia sukupuolesta, seksuaalisuudesta, vammaisuudesta ja vaaleisuudesta. Vaaleisuuden, vammattomuuden, hetero-, cis- ja sukupuolinormatiivisuuden osalta kuvasto vahvistaa niitä pikemmin kuin haastaa. Tosin ei-suomalaisen taustan tai ei-vaaleisuuden esiin tuominen näyttäytyi helpommalta tuoda esiin ilman vähemmistöleimaa verrattuna muihin tarkasteltuihin eroihin.

Johtopäätökset

Analysoimassani kuva-aineistossa esiintyi kuvia sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöistä, saamelaisista, romaneista ja vammaisista. Näiden vähemmistöjen kuvat (N=50) olivat marginaalisesti esillä koko media-aineistossa (N=2555), ja niille leimallista oli se, että vähemmistöjen kuvat olivat esillä lähinnä teksteissä, joiden aiheena oli vähemmistöt. Vähemmistö vähemmistönä kuvaustapa oli vallitseva ja sitä haastava vähemmistö yleisihmisyytenä kuvaustapa poikkeuksellinen. Vain harvoin vähemmistöjen edustaja oli kuvattuna tekstissä, jossa hän edusti yleistä ihmisyyttä. Tämän lisäksi vähemmistökuvaukselle oli tyypillistä se, että vähemmistöryhmään kuuluva oli nimenomaan kuvattu tietyn yhden vähemmistöasemaan kuulumisen kautta, jolloin kuva

hänestä typisti hänet usein ainoastaan vähemmistönsä edustajaksi, ja silloinkin tekstin konteksti ylläpiti usein varsin stereotyyppistä kuvaa vähemmistöön kuulumisesta risteävien erojen tarkastelun näkökulmasta. Yhteen vähemmistöön kerrallaan kuulumisen kuvaustapa ja stereotyyppistä vähemmistökuvausta vahvistava kuvaustapa olivat leimallisia aineistolle. Nuorten kuvitusta asevelvollisuutta ja koulutus- ja uravalintoja koskevissa teksteissä puolestaan leimasivat valkoisuuden ja vammattomuuden sekä erityisesti hetero-, cis- ja sukupuolinormatiivisuuden korostuminen.

Analyysissa tuli esiin myös vaikeudet tuottaa median kuvituksen kautta vähemmistöihin kuuluvia ja normeista eroavia henkilöitä ilman, että samanaikaisesti joudutaan korostamaan vähemmistöön kuulumista. Valkoisuudesta eroavan ihonvärin omaavan henkilön kuva ja suomalaisittain epätyypilliseltä kuulostavan nimen lisääminen kuvatekstiin kuvan kohteesta tai pyörätuolissa liikkuvan henkilön haastattelu ja kuvaus voivat olla keinoja purkaa valkoisuuteen, suomalaistaustaan ja vammattomuuteen liittyviä normeja. Seksuaaliseen suuntautumiseen, sukupuoli-identiteettiin, tiettyihin vammaisryhmiin (esimerkiksi kuulovammaiset) tai etnisiin taustoihin (esimerkiksi saamelainen) liittyviin vähemmistöihin samankaltainen kuvaustapa voi olla haastavampaa: voi olla vaikeampi pelkällä kuvalla ihmisestä tuoda esiin vähemmistöön kuulumisen, jos vähemmistöön kuulumisen ei näy ihmisestä. Tällöin kuva ei pura hetero-, cis- ja sukupuolinormeja tai vammattomuuden ja valkoisuuden normia, vaan voi pikemminkin vahvistaa niitä.

Lähteet

- Bauer, G., Hammond, R., Travers, R., Kaay, M., Hohenadel, K. and Boyce, M., 2009. "I Don't Think This Is Theoretical, This is Our Lives": How Erasure Impacts Health Care for Transgender People, *Journal of the Association of Nurses in Aids Care*, 20(5), 348–361.
- Butler, J., 1990. *Gender Trouble*. London & New York: Routledge.
- Butler, J., 2004. *Undoing Gender*. New York: Routledge.
- Cho, S., Crenshaw, K. and McCall, L., 2013. Toward a Field of Intersectionality Studies: Theory, Applications, and Praxis, *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 38(4), 785–810.
- Hall, S. 1999. *Identiteetti*. Tampere: Vastapaino.
- Hübinette, T., 2012. Post-racial Utopianism, White Collar-Blindness and "the Elephant in the Room": Racial Issues for Transnational Adoptees of Color. In Gibbons, J. and Smith Rotabi, K., eds. *Intercountry Adoption: Policies, Practices, and Outcomes*. Franham: Ashgate. pp. 221–229.
- Ikonen, I., 2013. "Irvikuva – entäs sitten?" Lapin Kansan ja Helsingin Sanomien luoma saamelaiskuva vuoden 2011 sanomalehtiteksteissä. Saamelaiskulttuurintutkimuksen pro gradu-tutkimus. Oulun yliopisto.
- Juvonen, T., 2004. Nyt se näkyy, nyt taas ei. Heteronormatiivisuus ja homoseksuaalisuuden esillepano Helsingin Sanomissa, *Tiedotustutkimus* (27)2, 34–55.
- Kastikainen, M. ja Lehtonen M., 2015. Vammaisuus mediassa. Diskurssianalyttinen tutkimus Helsingin Sanomien vammaisuutta käsittelevistä kerronnallisista artikkeleista vuosina 2010– 2014. Erityispedagogiikan pro gradu-tutkimus. Jyväskylän yliopisto.
- Katro, M., 2018. Seksuaalivähemmistöt ja eettinen kuvankäyttö Lehtikuvan kuvituksessa. Journalismin koulutusohjelman opinnäytetyö. Helsinki: Haaga-Helia.
- Karkulehto, S., 2011. *Seksin mediamarkkinat*. Helsinki: Gaudeamus.
- Karkulehto, S., Saresma, T., Harjunen, H. ja Kantola, J., 2012. Intersektionaalisuus metodologiana ja performatiivisen intersektionaalisuuden haaste. *Naistutkimus* (4), 17–28.
- Kumpulainen, M., 1992. Aids ja homoseksuaalisuus suomalaisessa sanomalehdistössä vuosina 1982–1991. *Viestinnän pro gradu-tutkimus*. Helsingin yliopisto.

- Lehtonen, J., 2015. Going in 'the men's school'? Non-heterosexual and transgender youth choosing military service in Finland, *NORMA: The International Journal for Masculinity Studies*, 10(2), 2015, 117–135.
- Lehtonen, J., 2018a. Ei-heteroseksuaalisten poikien ja transnuorten kokemukset ja valinnat koulutuksessa. Teoksessa Kivijärvi, A., Huuki, T. ja Lunabba, H., toim. Poikatutkimus. Tampere: Vastapaino. ss. 121–145.
- Lehtonen, J., 2018b. Sukupuoli ja risteävät erot median työelämä- ja koulutusteksteissä, *Kasvatus* (49)3, 232–237.
- Lehtonen, J., Hyvönen, H., Heikkinen, S., Jyrkinen, M., Kangas, E., Lähdesmäki, M., Niemistö, C. ja Suutari, T., 2017. Työelämän ja koulutuksen tasa-arvokysymykset mediassa. Helsinki: Hanken School of Economics.
- McCall, L., 2005. The Complexity of Intersectionality, *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 30(3), 1771–1800.
- McRuer, R., 2006. *Crip Theory: Cultural Signs of Queerness and Disability*. New York: New York University Press.
- Nordberg, C., 2007. *Boundaries of Citizenship. The Case of Roma and the Finnish Nation-State*. Helsinki: University of Helsinki.
- Ojajärvi, S., 2004. Toistamisen politiikka: Judith Butler ja sukupuolen tekeminen. Teoksessa Mörö, T., Salovaara-Moring, I. ja Valtonen, S., toim. Mediatutkimuksen vaeltava teoria. Helsinki: Gaudeamus. ss. 255–273.
- Pietikäinen, M., 2012. Vajaamielisiä ja punkkareita – Diskursseja kehitysvammaisista. Sosiaalipsykologian pro gradu-tutkimus. Helsingin yliopisto.
- Pietikäinen, S., 2000. Discourses of differentiation. Ethnic representations in newspaper texts. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Pääkkönen, E., 2008. Saamelainen etnisyys ja pohjoinen paikallisuus – Saamelaisten etninen mobilisaatio ja paikallisperustainen vastaliike. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Raittila, P., toim., 2002. *Etnisyys ja rasismi journalismissa*. Tampere: Tampere University Press.
- Rossi, L-M., 2003. *Heterotehdas. Televisiomainonta sukupuolituotantona*. Helsinki: Gaudeamus.
- Rossi, L-M., 2006. Heteronormatiivisuus. Käsitteen elämää ja kummastelua, *Kulttuurintutkimus*, 23(3), 19–28.

- Sainio, S., 2004. Toimintakyvyttömiksi kytketyt: vammaisuuden artikulaatiot Aamulehdessä, Helsingin Sanomissa, Ilta-Sanomissa ja Turun Sanomissa keväällä 2003. Tiedotusopin pro gradu-tutkimus. Tampereen yliopisto.
- Seppänen, J., 2005. Visuaalinen kulttuuri. Teoriaa ja metodeja mediakuvan tulkitsijalle. Tampere: Vastapaino.
- Sihvonen, T., 2006. Representaatio/simulaatio. Teoksessa Ridell, S., Väliaho, P. & Sihvonen, T., toim. Mediaa käsittämässä. Tampere: Vastapaino. ss. 129–152.
- Suorsa, T., 2012. Puuttuva rasti – sukupuolivähemmistöt 2000-luvun uutisissa. Opinnäytetyö. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- Toiviainen, M., 2012. Eksoottisia uhreja, toivottomia sankareita? Romanidiskurssit Helsingin Sanomissa 2000–2010. Viestinnän pro gradu-tutkimus. Helsingin yliopisto.
- Vaahtera, T. 2019. Crippling swimming. Culture, Ableism, and the Re-articulation of Able-Bodiedness. Helsinki Studies in Education 45. Helsinki: University of Helsinki.
- Valkonen, S. 2009. Poliittinen saamelaisuus. Tampere: Vastapaino.
- Valtanen, S., 2004. Tiedon ja vallan kaivauksilla: Michel Foucault ja mediatutkimuksen mahdollisuudet. Teoksessa Möro, T., Salovaara-Moring, I. & Valtanen, S., toim. Mediatutkimuksen vaeltava teoria. Helsinki: Gaudeamus. ss. 206–229.
- Veirto, U., 1992. Homojen esittäminen Helsingin Sanomissa, Ilta-Sanomissa ja Etelä-Suomen Sanomissa. Tiedotusopin pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto.
- Wendell, S., 1989. Toward a Feminist Theory of Disability, *Hypatia*, 4(2), 104–124.
- Ylinen, N., 2015. Poikatyöt, itkevät transut ja onnelliset virkanaiset. Sukupuolivähemmistöjen representaatiot suomalaisissa sanomalehdissä. Journalistiikan pro gradu-tutkimus. Jyväskylän yliopisto.

3.2 Maahanmuuttajataustaisten työllistyminen maaseudun pk-yrityksiin

Merja Lähdesmäki

Timo Suutari

Tytti Steel

Johdanto

Maaseutualueet kohtaavat ongelmia eri puolilla maailmaa. Kaupungistumisen nopea kasvu, väestön ikääntyminen ja poismuutto sekä palveluverkoston harveneminen koskettavat myös suomalaisella maaseudulla asuvia ihmisiä ja siellä toimivia yrityksiä. Maaseudulla sijaitsevien yritysten toiminnan ja uudistumisen kannalta on välttämätöntä, että työikäisen väestön vähenemiseen kyetään vastaamaan. Maahanmuutto on nähty ratkaisuna tähän ongelmaan. Maaseudulla asuvan ulkomaalaistaustaisen väestön osuus on kuitenkin yhä varsin alhainen. Kaupunkeihin ja etenkin pääkaupunkiseudulle keskittyvät maahanmuuttajat eivät näin ollen pysty turvaamaan maaseudun elinvoimaa ja työvoiman saatavuutta, elleivät yritykset ja kunnat kykene houkuttelemaan ja kiinnittämään maahanmuuttajia osaksi maaseudun paikallisyhteisöjä. (Suutari ym., 2016, 11.)

Tarkastelemme tässä artikkelissa sitä, miten maaseudulla toimivat pienet ja keski-suuret yritykset arvioivat maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymistä ja millaisia merkityksiä ne antavat maahanmuuttajataustaisille työntekijöille. Tarkastelukontekstin tekee erityisen kiinnostavaksi se, että pienet ja keski-suuret yritykset ovat monin tavoin juurtuneita toimintaympäristöönsä, ja perinteisesti niiden työvoima on ollut kulttuurisesti ja etnisesti varsin homogeenista (Besser ja Miller, 2001 sekä 2013; Lähdesmäki ja Suutari, 2012; Spence, 2016). Näin ollen työvoiman moninaistuminen ja maahanmuuttajien työllistäminen edellyttävät pienyrityksiltä uusia ajattelumalleja ja toimintatapoja (Hartenian ja Gudmundson, 2000). Onnistunut työvoiman rekrytointi on avainasemassa pienyritysten toimintaedellytysten ja menestyksen kannalta (Williamson, 2000). Työllistämässä ei kuitenkaan ole kyse puhtaasti taloudellisesta rationaliteetista, vaan työllistäminen tapahtuu sosiaalisessa ympäristössä sekä arvojen ja normien ohjaamana (Lämsä ym., 2019). Näin ollen kaikki yrityksen toiminta, kuten rekrytointipäätökset sekä niiden perustelut, vaikuttavat siihen, miten yritykseen suhtaudutaan ja millaisena yritys nähdään etenkin paikallisten sidosryhmien silmissä (Besser ja Miller, 2001; Findlay, 2013).

Maahanmuuttajien työllistymistä käsittelevissä tutkimuksissa päähuomio on kohdistunut maahanmuuttajiin itseensä tai työmarkkinoiden toimintaan, ja tutkimuskontekstina ovat pääsääntöisesti olleet kaupunkiympäristöt. Näin ollen yrittäjien sekä maaseudun näkökulmat ovat jääneet varsin vähälle huomiolle (esim. Atanackovic ja Bourgeault, 2013; Findlay ja McCollum, 2013; MacKenzie ja Forde, 2009). Työnantajien ja yrittäjien näkökulman nostaminen esiin on kuitenkin tarpeen erityisesti siksi, että yritysten toiminta vaikuttaa merkittävästi maahanmuuttajien kiinnittämiseen työmarkkinoille ja laajemmin osaksi yhteiskuntaa. Nimenomaan

työmarkkina-asema on yksi merkittävimpiä maahanmuuttajien yhteiskuntaan integroitumista määrittävistä tekijöistä, eikä kiinnittymisestä tai kotoutumisesta voi aidosti puhua, ellei henkilöllä ole todellisia työllistymismahdollisuuksia (Forsander, 2000, 160; Forsander ja Ekholm, 2001, 59).

Aiemmissa maahanmuuttajien työllistämistä koskevissa tutkimuksissa on todettu, että työnantajat tuottavat puheissaan maahanmuuttajat usein kategorisesti hyvinä tai huonoina työntekijöinä (esim. MacKenzie ja Forde, 2009; Findlay ja McCollum, 2013; Rodriguez ja Mearns, 2013; Scott, 2013). Maahanmuuttajilla nähdään olevan sellaisia ominaisuuksia, joiden vuoksi he soveltuvat erityisesti tiettyihin työtehtäviin (Moriarty ym., 2012). Tämänkaltaisen stereotyyppioita rakentava ja uusintava esittäminen kiinnittyy työntekijän sosiaaliseen kategoriaan kuten sukupuoleen, ikään, etnisyyteen tai kansalaisuuteen, jolloin esimerkiksi tietyn kulttuurisen taustan omaavat työntekijät tuotetaan työhön liittyviltä ominaisuuksiltaan parempina tai heikompina kuin toiset (Karjanen, 2008; Bloch ja McKay, 2015). Työntekijät itsekin omaksuvat ja uusintavat näitä stereotyyppisiä käsityksiä ja pyrkivät sopeutumaan työmarkkinoiden heistä luomaan mielikuvaan (Karjanen, 2008; Findlay ja McCollum, 2013).

Maahanmuuttajien työllistymistä käsittelevä teoreettinen keskustelu erottaa toisistaan kaksi keskeistä käsitettä, joihin työnantajien maahanmuuttajatyövoimaa koskevat puhutavat tiivistyvät. Ensimmäinen näistä on ”hyvä työntekijä” (good worker), jossa maahanmuuttajatyövoimasta puhutaan työntekijöiden yliveraisten piirteiden, kuten paremman työmotivaation, työetiikan, työhön sitoutumisen ja kurinalaisuuden kautta (esim. Dench ym., 2006, MacKenzie ja Forde, 2009, Thompson ym., 2013; Moriarty ym., 2012). Toinen puhetapa kiteytyy ilmaisuun ”haavoittuvainen työntekijä” (vulnerable worker). Toisin sanoen ne ominaisuudet, jotka ”hyvä työntekijä” -keskustelussa nostetaan esiin alttiutena kurinalaiseen ja itsesäädelyyn työskentelyyn, voidaankin nähdä seurauksena työntajien tai työmarkkinoiden rajoitteista. Maahanmuuttajien määrittely haavoittuvaisessa asemassa olevana työntekijänä viittaa siten epätasapainoiseen valta-asetelmaan työmarkkinoilla, mikä rajoittaa maahanmuuttajien toimintaa ja mahdollisuuksia työelämässä (Thompson ym., 2013).

Yritysten tapa puhua maahanmuuttajista ja yritysten tekemät valinnat kuten rekrytointipäätökset heijastuvat maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan ja heidän kiinnittymiseensä yhteiskuntaan sekä kuulumisen tunteeseen. Kyse ei ole yksinomaan maahanmuuttajista vaan myös yrityksistä itsestään. Yritys asettaa itselleen ja siihen kohdistuu odotuksia, joihin sen tulee vastata voidakseen ansaita paikkansa yhteiskunnassa. Yrityksen toimintaedellytykset ovat vahvasti riippuvaisia oikeutuksesta, jonka ne saavat sidosryhmiltään. Jos yritys ei toimi odotusten mukaan, oikeutus vähenee ja voi jopa kadota. Jos yritys puolestaan onnistuu vastaamaan hyvin sidosryhmien sille asettamiin odotuksiin, sen oikeutus vahvistuu. (esim. Findlay ym., 2013, 147; Suutari ym., 2016, 42.)

Tutkimusasetelma ja keskeiset käsitteet

Maahanmuuttaja on yleiskäsite, jota käytetään yleensä vaihtelevasti kuvaamaan maahan muuttaneita henkilöitä, kuten pakolaisia, turvapaikanhakijoita, siirtolaisia, paluumuuttajia, siirtotyöntekijöitä tai työkomennuksella olevia ekspatriaatteja. Näin ollen maahanmuuttajan käsite pitää sisällään varsin heterogeenisen joukon maahan vaihtelevista syistä muuttaneita henkilöitä. Samalla termien kirjo kuvastaa hyvin myös yllirajaisuuden merkitystä ja moninaisuutta työelämäkontekstissa. Maahanmuuttoa koskevissa keskusteluissa epäselvyyttä aiheuttaa keskenään varsin erilaisista

lähtökohdista ja erilaisista syistä maahan muuttavien henkilöiden kuvaaminen yhden yleiskäsitteen alla tai eri käsitteiden horjuva ja ristiriitainen käyttö. Lisäksi erityisesti maahanmuuttajan käsitteeseen sisältyy se ongelma, että maahanmuuttajuudesta voi muodostua ihmistä varsin vahvasti ja pysyvästi määrittävä tekijä, joka peittää alleen muita ulottuvuuksia (esim. Aden, 2009; Huttunen, 2009). Tässä artikkelissa on tunnistettu nämä ongelmat, mutta tarkoituksena ei ole synnyttää uutta käsitteistöä. Tiedostamme, että erilaisilla termeillä saatetaan tietoisesti tai tiedostamatta rakentaa hierarkioita eri ihmisten tai ihmisryhmien välille. Tässä tekstissä käytetään rinnan termejä maahanmuuttaja, maahanmuuttajataustainen sekä ulkomaalaistaustainen (lisää määrittelyistä ks. esim. Rapo, 2011; Tilastokeskus, 2019).

Tutkimuksen empiirinen aineisto muodostuu 35 pienen tai keskisuuren yrityksen edustajan haastatteluista. Pk-yrityksellä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa yritystä, joka työllistää alle 250 henkilöä ja jonka vuotuinen liikevaihto jää alle 50 miljoonan euron (European Commission, 2003). Yritysten valinnassa käytetty kriteeri oli myös se, että yrityksen tuli sijaita maaseudulla (perustuen kansalliseen kaupunki–maaseutu-luokitukseen, Helminen ym., 2014). Yritysten valinnassa pyrittiin mahdollisuuksien mukaan kiinnittämään huomiota yritysten maantieteelliseen sijaintiin siten, että haastateltavia valikoituisi eri puolilta Suomea. Ensivaiheessa yritykset valittiin maaseutukuntien ylläpitämistä julkisista yritysrekistereistä. Valittuihin yrityksiin oltiin yhteydessä puhelimitse ja sähköpostitse, ja haastateltaviksi valittiin sellaisia yrityksiä, joilla oli kokemuksia maahanmuuttajataustaisen henkilön työllistämisestä. Haastattelut tehtiin kesäkuun 2016 ja joulukuun 2016 välisenä aikana. Haastateltavat täyttivät taustatietolomakkeen, jonka mukaan heistä 5 oli naisia ja 30 miehiä. Haastateltavat olivat iältään 35–66-vuotiaita. Suurin osa haastatteluista oli yrityksen toimitusjohtajia tai omistaja-yrittäjiä, mutta joissakin yrityksissä (6/35) haastateltava oli yrityksen henkilöstö- tai tuotantopäällikkö. Haastatellut yritykset edustivat useita eri toimialoja, kuten alkutuotantoa, elintarviketeollisuutta, rakentamista ja rakennusteollisuutta, matkailua, kuljetusta sekä koneenrakennusta.

Koska tutkimuksen tavoitteena oli ymmärtää ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä palkkaavien yrittäjien kokemusmaailmaa, tuli aihepiiriin mahdollinen latautuneisuus ottaa huomioon aineistoa kerätessä. Aihepiiriin latautuneisuudella tarkoitamme maahanmuuttoon liittyviä voimakkaita mielipiteitä, jotka tutkimusajankohtana olivat usein esillä tiedotusvälineissä ja esimerkiksi sosiaalisen median keskusteluissa (Sovijärvi ja Pajari, 2018). Vaikka tutkimus ei sinällään keskittynyt juuri turvapaikanhakijoihin, tutkimuksen ajallinen konteksti ja turvapaikanhakijoiden määrän huomattava kasvu Suomessa vaikuttivat myös osaltaan siihen, että yrittäjät joutuivat erityisesti pohtimaan oman yrityksensä suhdetta maahanmuuttoon.

Näin ollen käytimme aineistonkeruumenetelmänä virikehaastattelua, jonka avulla voidaan käsitellä myös hankalia, sensitiivisiä ja monitulkintaisia aiheita (esim. Törrönen, 2001 ja 2002; Vesala ja Rantanen, 2007). Virikkeet toimivat avoimien haastattelukysymysten tapaan eli ne jättivät haastateltavalle mahdollisuuksia omiin tulkintoihin (Harper, 1994, 410). Virikkeiden tarkoitus onkin nimenomaan tarjota haastateltavalle mahdollisuus tuoda esiin kokemuksiaan ja kulttuurista ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä (Törrönen, 2002).

Laatimamme virikehaastattelurunko muistutti perusrakenteeltaan strukturoitua teemahaastattelua, jossa kysymykset ja niiden esittämisjärjestys on etukäteen päätetty. Haastattelurunko kuitenkin sisälsi teemahaastattelulle tyypillisten kysymysten lisäksi erilaisia viriketyppejä kuten kuvavirike, väittämävirikkeet sekä eläytymistehtävä. Kuvavirike koottiin neljästä valokuvasta, jotka valittiin internetistä hakukoneen avulla

tehdyllä kuvahauulla käyttämällä sanoja maahanmuuttaja ja työ (haku tehty keväällä 2016). Kuvien käytön taustalla oli ajatus kuvien tulkinnallisuudesta ja siitä, että kuvien kautta voidaan nostaa esiin eri merkitysulottuvuuksia (esim. Lapenta, 2011).

Väittämävirikkeisiin puolestaan pyrittiin tiivistämään maaseudun maahanmuuttajia ja maahanmuuttajatyövoimaa koskevien aiempien tutkimusten tuloksia sellaiseen muotoon, että ne tavoittaisivat mahdollisimman hyvin haastateltavien arkitodellisuuden. Kysymysten pukeminen väittämämuotoon avasi mahdollisuuden ikään kuin testata aiemmissa tutkimuksissa esiin nousseita huomiota koskien maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymistä ja asemaa työmarkkinoilla.

Kolmas aineistonkeruussa käytetty viriketyyppi pohjautui eläytymismenetelmän sovellukselle. Eläytymismenetelmässä on kyse aineiston tiedonhankintamenetelmästä, jossa vastaajille annetaan orientaatioksi pieni kertomus, jota kutsutaan kehyskertomukseksi. Vastaajien tehtävänä on jatkaa kehyskertomuksen tarinaa eteenpäin tai kuvata, miten kehyskertomuksessa esitettyyn tilanteeseen on päädytty. Eläytymismenetelmän ideana on, että yhtä tekijää varioimalla pyritään selvittämään juuri tämän muuttujan vaikutusta tarkastelun kohteena olevaan ilmiöön. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että eläytymistehtävästä on olemassa vähintään kaksi eri versiota, joissa varioidaan yhtä tekijää tarinan muiden elementtien pysyessä samoina. Myös tässä tutkimuksessa haastateltaville oli tarjolla kaksi kehyskertomusversiota, joista vain toiseen jokainen haastateltava suullisesti vastasi. (Eskola, 1988; Eskola, 1998; Eskola ym., 2017; Wallin, Koro-Ljungberg ja Eskola, 2018.)

Haastattelut tehtiin kasvatusten ja ne vaihtelivat kestoltaan 45 minuutista kahteen tuntiin. Haastattelut tallennettiin ja kirjoitettiin auki tekstimuotoon. Jokaisen haastateltavan kanssa käytiin haastattelurunko läpi esittäen kaikki kysymykset ja virikkeet samassa järjestyksessä. Poikkeuksena kuitenkin eläytymistehtävä, josta oli olemassa kaksi eri versiota. Se kummanko version haastateltava kehyskertomuksesta sai, oli sattumanvaraista.

Tutkimuksen tuloksia tarkastellaan seuraavaksi kahden pääteeman kautta, joista ensimmäinen käsittelee sitä, millaisena maaseudulla toimivien pk-yritysten edustajat tuottavat maahanmuuttajataustaiset työntekijät. Jälkimmäisessä puolestaan keskitytään tarkastelemaan maahanmuuttajataustaisen työntekijän rekrytoimista ja sitä, miten yrityksen edustajat perustelevat tekemiään rekrytointipäätöksiä.

Hyviä ja haavoittuvaisia työntekijöitä

Yhtenä haastatteluista selvästi esiin nousevana teemana tunnistettiin se, miten yritysten edustajat rakentavat puheissaan eroja ulkomaalais- ja suomalaistaustaisten henkilöiden työmarkkina-aseman ja työasenteen välille. Tätä aihetta käsiteltiin erityisesti kuvavirikkeen kohdalla, kun vastaajia pyydettiin kommentoimaan esitettyjä kuvia ja kertomaan, mitä niistä tulee mieleen. Haastatelluille esitetyn kuvakentän herättämät tulkinnat olivat melko yhdenmukaisia. Suurin osa haastatteluista totesi, että kuvissa näkyvät työt (kasvihuonetyö, hoitotyö, siivoustyö, kuljetustyö) vastaavat hyvin heidän käsitystään ulkomaalaistaustaisen työvoiman sijoittumisesta Suomen työmarkkinoille. Monet haastateltavat kertoivat kuvia katsoessaan oman yrityksensä näkökulmasta, että ulkomaalaistaustaista työvoimaa tarvitaan tekemään työtehtäviä, joihin ei saa suomalaistaustaisia työntekijöitä. Usein haastateltavat mainitsivat tämän liittyvän työvoimapula-alojen palkkojen mataluuteen sekä siihen, etteivät suomalaistaustaiset työnhakijat arvosta suorittavia töitä (suorittavien ja matalapalkkaisten töiden

korostuminen ulkomaalaistaustaisten työllistymisessä ks. esim. Nieminen ym., 2015; Pöllänen ja Davydova-Minguet, 2017).

No varmaan tämä on hyvin paljon sitä, mihin nämä maahanmuuttajat niinku sijoittuu, että ne sijoittuu tekemään sitä semmosta niinku duunarityötä, mihkä me tarvitaan niitä ihmisiä. Että se on vain valitettava tosiasia, että et sä niinku näihin hommiin saa kotimaista väkeä enää. Mutta että kaikki on tärkeitä aloja sinänsä, että just niinku maatalous ja vanhustenhoito ja siivous ja tommonen julkisen liikenteen... niin kyllähän se tarvii sitä työvoimaa tulevaisuudessakin, että ei tuu olemaan koneita, jotka näitä... no en mä tiedä, että tuleeko ne robotit ajaan autoa mutta joka tapauksessa ei noitakaan hommia pysty kuitenkaan ilman ihmisiä tekemään. (Nainen, elintarviketeollisuus)

Haastateltavat toivat omin sanoin esiin, että ulkomaalaistaustaiset eivät ole yhtenäinen tai homogeeninen ryhmä. Ulkomaalaistaustaisilla koulutusaste on polarisoituneempi kuin suomalaistaustaisilla ja sijoittuminen matalapalkka-aloille yleisempää kuin suomalaistaustaisilla (Nieminen ym., 2015). Osa haastatelluista totesi, että kuvissa näkyi vain töitä, joissa ei vaadita korkeaa koulutusta, mikä puolestaan ilmenee kyseisten alojen palkkauksessa. Jotkut haastatelluista kertoivat, että ulkomaalaistaustaiset työntekijät ovat usein paremmin koulutettuja kuin mitä työtehtävä edellyttäisi. Eräs yrittäjä puolestaan pohti, ettei maahanmuuttaja-termi kuvaa hänen mielestään yrityksessään työskentelevää ulkomaalaistaustaista henkilöä, koska hänen kohdallaan on kyse työperäisestä maahanmuutosta.

Osa haastateltavista mainitsi, että kuvakentästä puuttuu jotakin heidän näkökulmastaan. Esimerkiksi eräs vastaaja huomautti, että kuvasta puuttuu ulkomaalaistaustainen yrittäjänä sekä ulkomaalaistaustaisia paljon työllistävä rakennusala. Oman arkipäivän kokemuksen kautta muutama haastateltava myös huomioi, että kuvista puuttuu ulkomaalaistaustainen lääkäri. Näin ollen kuvat virittivät keskustelua myös niissä näkyvien aiheiden ulkopuolelta.

Haastattelut paljastivat, että aihepiiri sisältää myös sisäisiä ristiriitoja ja jännitteitä. Esimerkiksi yksi haastateltavista korosti kansainvälisyyden ja ylijärjestyksen myönteisiä vaikutuksia ja totesi, kuinka oman paikkakunnan sulkeutuneisuus estää yrityksen kehittymistä, minkä vuoksi hän näki maahanmuuton rikastuttavana asiana. Samaan aikaan hän kuitenkin tulee korostaneeksi, että maahanmuuttajien tulisi sopeutua suomalaisen kulttuuriin.

Että tää on niinku se, mitä mie toivon ja näen [...] ne on niinku oikeesti töissä jossain. Ja sitten tää kulttuuri, kulttuurieroissa mie nyt aina näkisin niinku sen, että heidän tulevien pitäis niinku soveltua tähän suomalaiseen kulttuuriin, että tää ei niinku häviä kokonaan. Se että parhaimmillaanhan se rikastuttaa ja tuo semmosta, meillä on täällä meidän paikkakunnalla iso ongelma tämmönen liian suppea, ihmiset ei kierrä muuta kuin tahkoa, niin tota se, se näkemys on, niinku ne on laput silmillä myö paikkakuntalaiset täällä, et se on niinku, meidänkin yrityksen kehityksessä se on iso ongelma, myö joudutaan kaikki, tai hirmu paljon ammattitietoa hakemaan ulkomailta. (Mies, alkutuotanto)

Toinen haastateltava puolestaan toi selkeästi esiin jo haastattelun alussa, ettei itse suhtautunut muualta muuttaneisiin ennakkoluuloisesti, mutta samalla hän tuli kuvista puhuessaan toistaneeksi ja uusintaneeksi stereotyyppisiä ja rodullistavia käsityksiä tietynmaalaisista henkilöistä erityisen ahkerina työntekijöinä (esim. Karjanen, 2008; Bloch ja McKay, 2015).

Ja sitten tosta, tästä kuvasta tuli mieleen Pohjanmaan seutu, joku kerto siellä, että isoilla puutarhoilla niin oikeesti se mainitsi, siellä oli latvialaisia, sit oisko ollu jostakin Lähi-idän maista olevaa porukkaa ja sit oli Vietnamista ja Thaimaasta olevia, että mitkä on parhaita työntekijöitä. [...] Niin se ilman muuta meni näihin Kaukoidän ihmisiin, koska he ovat tottuneet työskentelemään kosteissa, kuumissa olosuhteissa, he olivat niinku fyysisesti valmiita siihen. Että viimeisenä suomalainen niissä pärjää. (Mies, rakennusteollisuus)

Kuvakentän valokuva, jossa oletettavasti lähihoitaja syöttää laitoshoidossa olevaa vanhempaa henkilöä, toimi jonkinlaisena ukkosenjohdattimena, kun haastateltavat halusivat puhua ennakkoluuloista. Kuvan lähihoitaja on tummaihoisen nainen, jolla on päässään hijab-tyylinen kasvot näkyviin jättävä huivi. Eräs haastateltava sanoi, että esimerkiksi leipomotyössä hiukset pitääkin peittää, joten kuvassa näkyvä hijab-tyylinen pukeutuminen työpaikalla onnistuu hyvin. Hän totesi myös, että (kasvot kokonaan peittävän) burkhan käyttö sen sijaan voisi olla ongelma, ja että samalla tavalla pitää perinteistä romaninaisen pukua työturvallisuusriskinä. Vaikka haastateltaville näytetyissä kuvissa ei ollut burkkaa, sellaisesta keskusteltiin myös toisessa elintarvikealan yrittäjän haastattelussa. Kuvakenttä viritti haastateltavan sanomaan ensin, ettei hänellä ole mitään maahanmuuttajia vastaan, mutta että ”nämä päähineet” eivät sovi suomalaiseen kulttuuriin:

En mä tiedä, ei. Ainut mikä tuota niin semmonen asia mulle tulee, niin jos tämäkin on Suomesta, niin tuota mul ei oo niinku maahanmuuttajii vastaan mitään, mutta se että pitäis maassa toimii maan tavalla ja tuota niin silloin, silloin nää päähineet, niin ne ei välttämättä oo ne, mitkä tuota niin on niinku suomalaiseen kulttuuriin sopivia. [...] Jos ei suostu niihin [työ]vaatetuksiin, mitä meillä on, niin sit ei oo täällä töissä. [...] Se on niin yksinkertaista, että meillä on sertifioitua laatujärjestelmät ja siellä sanotaan ihan tarkkaan pukeutumisesta niin tuota, niin silloin ei voi olla mitään muuta. (Mies, elintarviketeollisuus)

Tässä kuvavirikkeen avulla päädyttiin tietynlaiseen kipupisteeseen. Islamin tunnuksena toimiva huivi näyttäytyy haastattelussa naisiin kohdistuvan moniperustaisen syrjinnän laukaisevana tekijänä. Islaminuskoiset miehet eivät arkivaatetukseltaan eroa suomalaistaustaisista miehistä, joten huivin käytön stigmatisointi vaikeuttaa erityisesti (rodullistettujen) naisten asemaa.

Haastateltavat tulivat siis kuvanneeksi ja tuottaneeksi eroja eri kansallisuuksia edustavien välille koskien työasennetta ja soveltuvuutta tiettyihin työtehtäviin. Aihepiiriin päästiin vielä syvemmälle, kun kuvavirikkeen jälkeen haastateltaville esitettiin kaksi väittämää. Väittämät perustuivat niihin tutkimuskirjallisuudessa esiin nostettuihin huomioihin, joiden mukaan työnantajat usein tuottavat puheissaan maahanmuuttajat kategorisesti hyvinä tai huonoina työntekijöinä (esim. MacKenzie ja Forde, 2009; Findlay ja McCollum, 2013; Rodriguez ja Mearns, 2013; Scott, 2013). Väittämistä ensimmäisenä esitettiin: *”Maahanmuuttajilla on yrityksemme kannalta oikeanlaisia taitoja ja heidän asenteensa työntekoon on kohdallaan.”* Jälkimmäinen väittämä oli: *”Maahanmuuttajien osaamista hyödynnetään monipuolisesti yrityksessämme.”* Haastateltaville tuotiin eksplisiittisesti esiin mahdollisuus olla eri mieltä väitteiden kanssa ja lähteä myös haastamaan niiden sisältöä.

Tehdystä 35 haastattelusta peräti 26 oli sellaisia, joissa nousi keskusteluun joko maahanmuuttajataustaisten suomalaistaustaisia parempi työasenne yleisesti tai hyvään työasenteeseen vaikuttavat tekijät tarkemmin yksilöityinä. Yhdeksässä haastattelussa sen sijaan ei kyseisen väittämän kohdalla joko otettu lainkaan kantaa työasenteeseen tai erikseen korostettiin, että suomalaistaustaisten ja maahanmuuttajataustaisten välillä ei ole eroja työasenteessa. Aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa esitetyt havainnot siitä, että tietyn kulttuurisen taustan omaavat maahanmuuttajat esitetään työhön liittyviltä ominaisuuksiltaan ja asenteiltaan huonompina kuin toiset, näyttivät nousevan esiin näidenkin virikkeiden kohdalla. Oleellista kuitenkin on havaita se tapa, jolla hyvä työasenne ja heikko työmarkkina-asema kietoutuvat toisiinsa.

He näkevät tässä niinku erittäin suuren mahdollisuuden, taloudellisen mahdollisuuden, mutta sit se on heille myöskin semmonen oikeastaan ainut mahdollisuus niin päästä tän yhteiskunnan jäseneksi. [...] et niinku sitä kautta syntyy se voimakas tuota asenne, joka on työntekoon, vois sanoa, että on niinku kohdallansa. (Mies, rakennusteollisuus)

Ensimmäiseen väittämään oli itse asiassa rakennettu kaksi teemaa sisäkkäin, koska siinä tarjottiin vastaajille mahdollisuus kommentoida joko työn kannalta tarvittavia taitoja tai työntekijän työasennetta. Perusteluna näiden teemojen tuomiselle samaan virikkeeseen oli se, että tutkimuskirjallisuuteen tukeutuen oli syytä olettaa, että maahanmuuttajataustaiset työntekijät joutuvat usein kompensoimaan taitoihin (esimerkiksi suomen kielen taito, ammatillinen osaaminen) liittyviä puutteita työasenteella ja joustavuudella. Ennako-oletus näytti osuvan oikeaan, sillä työhön liittyvän ammattiosaamisen ja erityisten taitojen sijaan haastatteluissa korostettiin painokkaasti maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden hyvää työasennetta.

[...] onhan usein niin, että työntekijällä kellään, minkään värisellä tai maalaisella ei oo niitä taitoja, et jostain täytyy joskus lähteä liikkeelle. Joskus on, joskus ei. Et se on niinku kakkosprioriteetti tavallaan. Ja toi, toi niinku asennejuttu, niin se, mä niinku käyttäisin mieluummin sitä työn tekemisen halua, et onhan sekin asenne taikka muu, että sillä niinku pääsee pitkälle. Jos on halu oppia, halu tehdä töitä, halu menestyä, niin se näkyy siinä taidossa ja kaikessa muussakin. (Mies, puusepänteollisuus)

Peräti 12 haastattelussa keskusteluun nostettiin erikseen maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työasenteen pysyvyys. Kysymyksen taustalla oli ajatus siitä, että työmarkkina-asema, paikallisyhteisöön kiinnittyminen ja haavoittuvaisuus ovat yhteydessä toisiinsa. Aihe on myös tunnistettu aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa. Esimerkiksi MacKenzie ja Forde (2009) kuvaavat, miten ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden juurtuminen paikallisyhteisöön ja kiinnittyminen työmarkkinoihin usein muuttaa heidän suhdettaan työhön, ja erityisesti työn ja vapaa-ajan suhteen hahmottamiseen, ja sitä kautta vaikuttaa hyvä työntekijä -konstruktion (ks. myös Thompson ym., 2013). Siten esimerkiksi syventyvä kiinnittyminen paikallisyhteisöön heijastuu siihen, miten työn ja muun elämän välistä suhdetta rakennetaan kestävämmällä tavalla, mitä sinällään pidettiin toivottavana kehityksenä.

On muuttunut sillä tavalla, että niinku hänellä on nykyään ystäviä ja on, selkeästi kaipaa niitä vapaapäiviä ja tuota, sitten niinku semmonen. Mä en ehkä niinkään, asenne ei tavallaan oo työntekoon, työ- niinku moraali tavallaan on korkealla edelleen, mutta tavallaan just se, että niinku huomaa, että kaipaa ja kysyy niitä vapaapäiviä. [...] se on minusta toisaalta hyvä asia, että hän on tavallaan löytänyt elämänsä täältä näin, että on muutakin elämää kuin työ. (Nainen, alkutuontanto)

Jälkimmäinen väittämämuotoon puettu virike, jossa tiedusteltiin maahanmuuttajien osaamisen hyödyntämisestä yrityksessä, tukeutui väljästi Amartya Senin toimintamahdollisuuksien lähestymistapaan (*capability approach*). Lähestymistavan ytimenä on ajatus ihmisten mahdollisuuksista toteuttaa kyvykkyyksiään (työ)elämässä. Kyse on siitä, että yritysten ja työmarkkinoiden toiminta ylläpitää tai vaihtoehtoisesti poistaa sellaisia tekijöitä, jotka synnyttävät jumiutuneita etnisiä työmarkkinoita, ehkäisevät maahanmuuttajia toteuttamasta mahdollisuuksiaan työntekijöinä ja estävät tavoittelemasta sellaista elämää kuin kokevat tavoittelemisen arvoiseksi (Sen, 1985 ja 1999; Robeyns, 2005). Yritysten työntekijöitä koskevilla tulkinnoilla ja käytännöillä on vaikutusta siihen, miten esimerkiksi juuri maahanmuuttajataustaiset työntekijät pääsevät ylipäättään kiinnittymään työmarkkinoille tai millaisia mahdollisuuksia heille avautuu edetä työuralla.

Käytännössä maahanmuuttajataustaisen työntekijän osaamisen monipuolinen hyödyntäminen tarkoittaa usein sitä, että hänen roolinaan on toimia yrityksessä oman äidinkielen tai kulttuurinsa tulkkina. Vaikka etninen ja kulttuurinen tausta tarjoaakin etua työmarkkinoilla, voi tämä samalla johtaa siihen, että henkilön ammatillinen osaaminen ei pääse kehittymään ja että hän voi pahimmillaan jumiutua maahanmuuttajataustansa vangiksi etniseen saarekkeeseen (esim. Bloch ja McKay, 2015).

Meillä tietysti hyödynnetään sitä sillä tavalla, että meillä on asiakkaana maahanmuuttajia, niin meillä on sitten tämmösiä etnisen ruoan tämmöisiä tapahtumia, että myydään vaikka etnistä ruokaa sitten koko ravintolaan ja tämmöisiä juttuja meillä on sitten, ja kaikennäköisiä muita tapahtumia, missä esitellä jotain vaikka tanssia ja muuta tämmöstä sitte. (Mies, sosiaalipalvelut)

Haastatelluissa yrityksissä maahanmuuttajien tekemät työt olivat usein luonteeltaan suorittavia ja toistoluonteisia, joten ne itsessään eivät välttämättä tarjoa ammatillisen kehittymisen tai uralla etenemisen näkymää. Tosin haastatelluissa tuotiin esiin myös yksittäisiä esimerkkejä siitä, miten maahanmuuttajataustaiset työntekijät ovat edenneet yrityksen sisällä vaativampiin tehtäviin tai perustaneet omia yrityksiä.

Saa kyllä osallistua ihan sinne, mihin taidot vaan riittää ja mielellään niinku nostetaan sitten ylemmäs ja ylemmäs että. Täällä hyvin harvoin haetaan niinku korkeampiin paikkoihin talon ulkopuolelta, että pyritään siihen, että se kasvaminen tapahtuu tässä yhtiön sisällä. [...] on edennyt kyllä tässä 10 vuoden aikana jo ja toimii nyt jo vastaavana asentajana noissa meidän koneenasennustyömailla sitten tuolla lähinnä Venäjän ja Valko-Venäjän puolella. (Mies, metalliteollisuus)

Toimintamahdollisuuksien näkökulmasta aineistoa voi tulkita siten, että vaikka yrityksissä esiintyy pyrkimyksiä kartoittaa nykyistä paremmin maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osaamista sekä kannustaa heitä opiskelemaan ja etenemään työuralla, on kyse kuitenkin lähinnä työmarkkinoille pääsystä. Nimenomaan osaamista koskevan väittämän kohdalla nousi esiin se edellä kuvattu tutkimushavainto, jonka mukaan maahanmuuttajataustaiset työntekijät itsekin usein omaksuvat haavoittuvaisen aseman, mikä rajoittaa heidän mahdollisuuksiaan edetä työmarkkinoilla.

Heillä jotenkin semmonen, että heillä on varmaan semmonen pelko, että eihän he välttämättä edes uskalla lähteä sanomaan, tieksä, että koska he olettaa, että työnantaja sitten niinku, et jos he rupee sanoo, että he miettii jotain kouluun lähtöä taikka jotain opiskelua taikka jotain, niin tota, että ei niinku työnteko sit enää niinku kiinnosta [...] (Mies, kuljetusala)

Maahanmuuttajataustaisen työntekijän rekrytoimisen perusteleminen

Maahanmuuttajataustaisen työntekijän rekrytoimisen selvittämiseksi käytimme eläytymismenetelmää ja kehyskertomuksena tarinaa, jonka tarkoituksena oli reflektoida yrittäjän motiiveja maahanmuuttajataustaisen työntekijän palkkaamiseen. Haastateltavia yrittäjiä ohjeistettiin siten, että heitä pyydettiin lukemaan kehyskertomus ja kertomaan omin sanoin, millaisesta rekrytointitilanteesta oli kyse, miten tilanne eteni ja mitkä tekijät vaikuttivat päätökseen. Käyttämämme tarina oli seuraava: ”Yrityksessämme oli tarve palkata uusi työntekijä. Tehtävään oli tarjolla muutamia henkilöitä, joiden joukossa myös ulkomaalaistaustainen. Palkkasimme kyseisen henkilön.” Eläytymismenetelmän idean mukaisesti toinen kehystarina erosi siten edellisestä siinä, että sen lopputulemana yritys ei palkannut kyseistä ulkomaalaistaustaista henkilöä.

Maahanmuuttajan palkkaamisen tai palkkaamatta jättämisen taustalla voi olla motiiveja, joista yrittäjän ei välttämättä ole helppo keskustella. Eläytymismenetelmällä pyrittiinkin antamaan vastaajille mahdollisuus tarkastella rekrytointitilannetta laajemmin kuin pelkästään oman liiketoimintansa kautta. Kehyskertomus oli kuitenkin kirjoitettu me-muodossa, mikä todennäköisesti osaltaan vaikutti siihen, että suurin osa yrittäjistä pohti kehyskertomuksessa esitettyä rekrytointitilannetta oman yrityksensä ja omien kokemustensa kautta. Vastaajat saattoivat siten aloittaa pohtimisen reflektoimalla ensin itseään rekrytoijana, jonka päätöksissä palkattavan henkilön kansalaisuus ei ole merkitsevä tekijä.

Joo, mä sanoisin silloin että... ainakin sitä haluaa ajatella, että ei se vaikuta mun päätöksiin... tietysti yrittäjähän pyrki maksimoimaan sen oman voittonsa, eli jos se on hyvä työntekijä, niin kyllä mä sen otan töihin siihen tehtävään. (Mies, alkutuotanto)

On muistettava, että kaikilla tässä tutkimuksessa haastatelluilla yrittäjillä oli omakohtaisia kokemuksia ulkomaalaistaustaisen henkilön rekrytoinnista – heidän yrityksissään joko työskenteli tai oli työskennellyt maahanmuuttajatyövoimaa. Tämä saattoi vaikuttaa yrittäjien tuottamiin tarinoihin siten, että varsinkin kielteinen kehyskertomus (emme palkanneet kyseistä henkilöä) herätti monessa yrittäjässä tarpeen pohtia ulkomaalaistaustaiseen työvoimaan liittyviä stereotypioita, mitkä usein vaikuttavat ulkomaalaistaustaisen henkilön työllistymisen esteenä. Yrittäjät myönsivät sen, miten ensimmäistä ulkomaalaistaustaista henkilöä palkatessa heillä itsellään oli saattanut olla epäluuloja päätöksen suhteen, mutta miten nämä epäluulot olivat ajan myötä hälvenneet.

Et siinä vielä katotaan niin paljon sitä ehkä sitä stereotypiaa just taikka semmoset ennakkoluulot, asenteet. Mutta sitten jos aatellaan, et se saahaan hälvennettyä pois kokonaan, et sitten vaan katotaan sitä koulutusta, ammattitaitoa, kokemusta näin, et silloin se saattaa kääntyä ihan pääläelleen se homma. Et se on, ehkä se on niinku se, se ehkä semmonen asenne ja ennakkoasenne siihen asiaan, niin voi niinku yrityksessä olla, että jos, ja varsinkin, jos ei oo kokemusta. Et se on, sanotaanko näin, että silloin niinku meillekin tuli ensimmäisiä, niin tota, olihan siinä alkuun, että no mitenkä nuo, mut kun oli se tilanne, et pakko oli ja tarvitaan ja ei löydy muualta ammattitaitoista porukkaa. (Mies, metalliteollisuus)

Yhteistä kehyskertomuksen kummassakin versiossa oli vetoaminen palkattavan henkilön sopivuuteen. Niissä tapauksissa, joissa yritys päätyi palkkaamaan maahanmuuttajan, sopivuutta ei välttämättä avattu tarkemmin, jolloin yrittäjä ei nostonut ulkomaalaistaustaa sinänsä keskeiseen rooliin palkkaamispäätöksessä.

No, kyllähän se on sopivuus, eli sopiva henkilö, se on se tärkein kriteeri. Että oikea ihminen oikeassa paikassa. (Mies, alkutuotanto)

Sen sijaan niissä tapauksissa, joissa kehyskertomus päättyy siihen, ettei ulkomaalaistaustaista palkata yritykseen, sopivuus liitetään usein puutteelliseen kielitaitoon tai sopivan koulutuksen ja osaamisen puutteeseen. Erityisesti kielitaidon puute oli seikka, joka nostettiin haastatteluissa yleisimmin syyksi siihen, ettei ulkomaalaistaustaista palkattu yritykseen. Kielitaitovaatimuksiin vetoaminen on tietystä mielessä helppo vastaus kehyskertomuksen esittämään tilanteeseen. Suomen tai ruotsin kielen merkitys työyhteisöissä korostuu usein sosiaalisen kanssakäymisen kielenä ja työyhteisöön integroitumista edistävänä ja joskus edellyttävänäkin tekijänä (Forsander ym., 2004). Merkillepantavaa yrittäjien kertomuksissa oli myös se, ettei syytä ulkomaistaustaisen henkilön palkkaamattomuuteen lähdetty hakemaan kantaväestöön kuuluvan hakijan paremmasta sopivuudesta työtehtävään. Sen sijaan yrittäjät siis kokivat tarpeen argumentoida palkkaamatta jättämistä ennen kaikkea ulkomaalaistaustaisen henkilön soveltumattomuudella.

[...] että vaikka olis kolme kaveria siinä ja yks ois ulkomaalainen ja kaks suomalaista, niin varmaan katotaan just se kielimuuri, sitten se, ettei oo kokemusta siitä, että on ulkomaalainen tekijä ollut, eli ehkä siinä varsinkin se kokemus, että pelätään, että siitä koituu työyhteisöön ongelmia taikka sitten kielimuuri, että ok, että ei selvitä siitä. Et semmonen niinku, semmonenhan siinä tulee, että on turvallisempi valita suomalainen. (Mies, metalliteollisuus)

Mielenkiintoista on erityisesti se, missä suhteessa yrittäjien tarinat erosivat toisistaan riippuen eri kehyskertomuksista. Tarinoissa, joissa ulkomaalaistaustainen henkilö palkattiin yritykseen, nousi esiin suositusten ja verkostojen merkitys rekrytointitilanteessa, kun taas suositusten puutetta ei nostettu esiin palkkaamattomuuden syynä. (Verkostojen merkityksestä työllistymisessä esim. Ahmad,

2005.) Ulkomaisten työvoiman palkkaamisen perusteluun liitettiin myös vahvasti niin sanottuja pehmeitä arvoja eli esimerkiksi työntekijän hyvä asenne työntekoon ja joustavuus. Vastauksissa tuotetaan siten myös samaa stereotyyppistä kuvaa maahanmuuttajista työvoimana kuin aiemmin esitettyjen virikekysymysten kohdalla.

Meillä ei oo loppujen lopuks sitä, että meillä vaaditaan jotain pohjakoulutusta vaan se, että henkilö ite osottaa sen, että hän on todella kiinnostunut, hänellä on asennetta, innostuneisuutta, ei pelkää näitä haasteita. Että kyllä ne johtaa sitten siihen. (Mies, puusepänteollisuus)

Lopuksi

Tutkimuksen tavoitteena oli ymmärtää ulkomaalaistaustaisia henkilöitä palkkaavien yrittäjien kokemusmaailmaa ja tarkastella sitä, miten maaseudulla toimivissa pienissä ja keskisuurissa yrityksissä arvioidaan maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymistä ja millaisia merkityksiä maahanmuuttajataustaisille työntekijöille annetaan. Aihetta lähestyttiin käyttämällä virikehaastattelumenetelmää, jotta haastateltavilla olisi vapaus käsitellä aihetta omista lähtökohdistaan. Vaikka maahanmuutosta käytiin haastattelujen tekohetkellä melko kiivasta julkista keskustelua, se ei tehnyt aiheesta yrittäjien näkökulmasta erityisen sensitiivistä – toisin kuin tutkijat olettivat. Tästä huolimatta virikehaastattelu antoi mahdollisuuden ilmiön monipuoliseen tarkasteluun ja myös sensitiivisten asioiden esiin nostamiseen.

Eri viriketyypit toimivat haastattelutilanteissa paljastaen erilaisia ja osittain ristiriitaisiakin tapoja puhua maahanmuuttajista. Haastattelut valottivat erityisesti sitä, miten yritysten edustajat rakentavat puheissaan eroa koskien ulkomaalais- ja suomalaistaustaisten henkilöiden työasennetta ja -motivaatiota. Tässä puheessa korostuu maahanmuuttajataustaisen työvoiman ylivoimainen työasenne ja työetiikka, toisin sanoen heidät tuotetaan ”hyviksi työntekijöiksi”. Aikaisempi kirjallisuus on osoittanut, että ”ihanteellisen” työntekijän normatiiviset käsitykset vaikuttavat usein voimakkaasti maahanmuuttajien rekrytointiin ja työllistymiseen (Findlay ym., 2013; MacKenzie ja Forde, 2009). Ylläpitämällä ”hyvä työntekijä” -diskurssia, yrittäjät saattavat uusintaa maahanmuuttajien haavoittuvaisuutta ja heikkoa asemaa työmarkkinoilla. Tämä tutkimus näin ollen vahvistaa sitä aikaisemmassa tutkimuskirjallisuudessa esiin nousutta huomiota, että yrittäjien puhunnalla on vaikutusta stereotyyppisten maahanmuuttajakäsitysten rakentumiseen ja vahvistumiseen, mutta samalla yrittäjillä on mahdollisuus purkaa näitä käsityksiä. Se, millaisena tulevaisuuden työelämä maahanmuuttajataustaisille henkilöille näyttäytyy, riippuu vahvasti siitä, miten yrityksissä heistä puhutaan.

Tutkimus tuo esiin myös sen, miten pk-yritysten edustajat käyttävät useita erilaisia argumentteja perustellessaan maahanmuuttajatyövoiman rekrytointia. Yritys sekä asettaa itselleen että yritykseen myös kohdistetaan odotuksia, joihin sen tulee vastata ollakseen hyvä yritys ja voidakseen ansaita paikkansa toimintaympäristössään. Maahanmuuttajataustaisen työvoiman rekrytointi on päätös, joka herättää maaseudulla toimivien pienyritysten paikallisten sidosryhmien kiinnostuksen. Jos yritys onnistuu perustelemaan rekrytointipäätöksen sidosryhmiä tyydyttävällä tavalla, sen asema vahvistuu yhteisössä. Tämä saattaa heijastua myös maahanmuuttajatyövoiman kotoutumiseen ja hyväksyntään osaksi paikallisyhteisöä. Päätöksen onnistunut argumentointi edellyttää, että paikallisten sidosryhmien tulee hyväksyä käytetyt argumentit ja niiden tulee sopia paikalliseen kontekstiin. Yrittäjä voi esimerkiksi perustella maahanmuuttajien työllistämistä siten, että maahanmuuttajan palkkaaminen lisää verotuloja, parantaa työllistyneen hyvinvointia tai vähentää yhteiskunnan kustannuksia. Maahanmuuttajatyövoiman rekrytointia perusteltiin onnistuneesti myös

työvoiman saatavuuteen liittyvillä haasteilla, sillä huoli maaseutualueiden elinvoimaisuudesta yhdistää yritykset ja paikallisyhteisöt.

Lähteet

- Aden, S., 2009. Ikuisesti pakolaisina? Maahanmuuttokeskustelu Suomen somalialaisten näkökulmasta. Teoksessa: S. Keskinen, A. Rastas ja S. Tuori, toim. En ole rasisti mutta... Maahanmuutosta, monikulttuurisuudesta ja kritiikistä. Tampere: Vastapaino ja Nuorisotutkimusverkosto. 25–32.
- Ahmad, A., 2005. Getting a Job in Finland: The Social Networks of Immigrants from the Indian Subcontinent in the Helsinki Metropolitan Labour Market. Research Reports No. 247, Department of Sociology. Helsinki: University of Helsinki.
- Atanackovic, J. and Bourgeault, I. L., 2013. The employment and recruitment of immigrant care workers in Canada. *Canadian Public Policy*, 39(2), 335–350.
- Besser, T. and Miller, N., 2001. Is the good corporation dead? The community social responsibility of small business operators. *Journal of Socio-Economics*, 30(3), 221–241.
- Besser, T. and Miller, N., 2013. Community matters: Successful entrepreneurship in remote US rural locations. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 14(1), 15–27.
- Bloch, A. and McKay, S., 2015. Employment, social networks and undocumented migrants: The employer perspective. *Sociology* 49(1), 38–55.
- Dench, S., Hurstfield, J., Hill, D. and Akroyd, K., 2006. Employers' use of migrant labour: summary report. Home Office online report 03/06. London: Home Office/Institute for Employment Studies.
- Eskola, A., 1988. Chapter 5 Non-Active Role-Playing: Some Experiences. *Advances in Psychology*, 48(1), 239–311.
- Eskola, J., 1998. Eläytymismenetelmä sosiaalitutkimuksen tiedonhankintamenetelmänä. Tampere: TAJU.
- Eskola, J., Karayilan, S., Kaski, T., Lehtola, T., Mäenpää, T., Nishimura-Sahi, O., Oede, A-M., Rantanen, M., Saarinen, S., Toivikko, P., Valtonen, M. ja Wallin, A., 2017. Eläytymismenetelmä 2017: Ohjeita ja kokemuksia menetelmästä kiinnostuneille. Teoksessa: J. Eskola, T. Mäenpää ja A. Wallin, toim. Eläytymismenetelmä: Perusteema ja 11 muunnelmaa. Tampere: Tampere University Press. 266–293.

- European Commission, 2003. Recommendation 2003/361/EC, Viitattu 25.6.2019.
http://europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise_policy/sme_definition/index_en.htm.
- Fisher, K., Geenen, J., Jurcevic, M., McClintock, K. and Davis, G., 2009. Applying asset-based community development as a strategy for CSR: A Canadian perspective on a win-win for stakeholders and SMEs. *Business Ethics: A European Review*, 18(1), 66–82.
- Forsander, A., 2000. Työvoiman tarve ja maahanmuuttopolitiikka – onko maahanmuuttajien osaaminen vastaus työvoiman kysyntään? Teoksessa: M. Trux, toim. Aukeavat ovet: kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä. Helsinki: WSOY. 143–202.
- Forsander, A. ja Ekholm, E., 2001. Maahanmuuttajat ja työ. Teoksessa: A. Forsander, E. Ekholm ja P. Hautanimi, toim. Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. *Palmenia-kustannus*, Helsingin yliopiston Tutkimus- ja koulutuskeskus *Palmenia*. 57–82.
- Forsander, A., Helander, M., Raunio, M. ja Salmenhaara, P., 2004. Sykettä ja suvaitsevaisuutta: Globaalin osaamisen kansalliset rajat. Helsinki: Edita Publishing.
- Hartenian, L. S. and Gudmundson, D. E., 2000. Cultural diversity in small business: Implications for firm performance. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 5(3), 209–219.
- Harper, D., 1994. On the authority of the image: Visual methods at the crossroads. In: N. K. Denzin and Y. S. Lincoln, eds. *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage. 403–412.
- Helminen V., Nurmio, K., Rehunen A., Ristimäki, M., Oinonen, K., Tiitu M., Kotavaara, O., Antikainen, H. ja Rusanen, J., 2014. Kaupunki-maaseutu-alueuokitus. Suomen ympäristökeskuksen raportteja 25/2014.
- Huttunen, L., 2009. Mikä ihmeen maahanmuuttaja? Teoksessa: S. Keskinen, A. Rastas ja S. Tuori, toim. En ole rasisti mutta... Maahanmuutosta, monikulttuurisuudesta ja kritiikistä. Tampere: Vastapaino ja Nuorisotutkimusverkosto. 117–122.
- Karjanen, D., 2008. Gender, race, and nationality in the making of Mexican migrant labor in the United States. *Latin American Perspective*, 158(35), 51–63.
- Lapenta, F., 2011. Some Theoretical and Methodological Views on Photo Elicitation. In: Margolis, E. and Pauwels, L., eds. *Visual Research Methods*. London: Sage. 201–213.
- Lähdesmäki, M. ja Suutari, T., 2012. Keeping at arm's length or searching for proximity? Corporate social responsibility as a reciprocal process between small

- businesses and the local community. *Journal of Business Ethics*, 108(4), 481–493.
- Lämsä, A.-M., Mattila, M., Lähdesmäki, M. and Suutari, T., 2019. Company values guiding the recruitment of employees with a foreign background. *Baltic Journal of Management*, 14(4), 658–675.
- MacKenzie, R. and Forde, C., 2009. The rhetoric of the ‘good worker’ versus the realities of employers’ use and the experiences of migrant workers. *Work, Employment and Society* 23(1), 142–159.
- Moriarty, E., Wickham, J., Krings, T., Salamonska, J. and Bobek, A., 2012. ‘Taking on almost everyone?’ Migrant and employer recruitment strategies in a booming labour market. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(9), 1871–1887.
- Nieminen, T., Sutela, H. ja Hannula, U., 2015. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Helsinki: Tilastokeskus.
- Pöllänen, P. and Davydova-Minguet, O., 2017. Welfare, Work and Migration from a Gender Perspective. *Nordic Journal of Migration Research*, 7(4), 205–213.
- Rapo, M., 2011. Kuka on maahanmuuttaja? Tieto & trendit 1/2011. Viitattu 25.6.2019. http://tilastokeskus.fi/artikkelit/2011/art_2011-02-15_003.html?s=0.
- Robeyns, I., 2005. The Capability Approach: a theoretical survey. *Journal of Human Development*, 6(1), 93–117.
- Rodriguez, J. K. and Mearns, L., 2013. Problematising the interplay between employment relations, migration and mobility. *Employee Relations*, 34(6), 580–593.
- Sen, A., 1985. *Commodities and Capabilities*. Oxford: Elsevier Science Publishers.
- Sen, A., 1999. *Development as Freedom*. Oxford: Oxford University Press.
- Scott, S., 2013. Migration and the employer perspective: Pitfalls and potentials for a future research agenda. *Population, Space and Place*, 19(6), 703–713.
- Sovijärvi, M.E. ja Pajari, I., 2018. *Kansa raivostui*. Kuopio: Kustannusosakeyhtiö Hai.
- Spence, L., 2016. Small business social responsibility: Redrawing core CSR theory. *Business & Society*, 55(1), 23–55.
- Suutari, T., Lämsä, A.-M., Lähdesmäki, M. ja Mattila, M., 2016. Maahanmuuttajat työvoimana maaseudun yrityksissä. Yrityksen yhteiskuntavastuun näkökulma. Helsingin yliopisto Ruralia-instituutti. Raportteja 161.

- Thompson, P., Newsome, K. and Commander, J., 2013. 'Good when they want to be': Migrant workers in the supermarket supply chain. *Human Resource Management Journal*, 23(2), 129–143.
- Tilastokeskus, 2019. Maahanmuuttajat ja kotoutuminen. Ulkomaalaistaustaiset. Viitattu 25.6.2019. <http://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaalaistaustaiset.html>.
- Törrönen, J., 2001. Haastattelemisen virikkeillä: virike johtolankana, pienoismaailmana ja/tai provosoijana. *Sociologia* 3/2001, 205–217.
- Törrönen, J., 2002. Semiotic theory on qualitative interviewing using stimulus texts. *Qualitative Research*, 2(3), 343–362.
- Vesala, K. M. ja Rantanen, T., 2007. Laadullinen asennetutkimus: Lähtökohtia, periaatteita, mahdollisuuksia. Teoksessa: K. M. Vesala ja T. Rantanen, toim. Argumentaatio ja tulkinta. Laadullisen asennetutkimuksen lähestymistapa. Helsinki: Gaudeamus. 11–61.
- Wallin, A., Koro-Ljungberg, M. and Eskola, J., 2018. The method of empathy-based stories. *International Journal of Research & Method in Education*, 42(5), 525–535.
- Williamson, I. O., 2000. Employer Legitimacy and Recruitment Success in Small Businesses. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 25(1), 27–42.

3.3 Collaborative leadership – a way to support empowerment in organizational life

Shabnam A. Shaikh

Anna-Maija Lämsä

Introduction

According to *The Global Gender Gap Report* (2018) published by the World Economic Forum, no country in the world has achieved gender equality. Although women account for one half of the potential global talent base, they face many problems in different arenas of life, including working life, and continue to suffer discrimination in many countries around the globe. Women have more difficulties than men advancing in a career, women's pay is lower compared to men's, women's possibilities of participating in working life are weaker than men's, working women carry the main responsibility for family, and so on. Seen from both the economic and equality viewpoints, working life organizations need to support women's (and also diverse people's) opportunities in order to make possible their equal treatment and better inclusion in working life. This is in line with the Sustainable Development Goals (2016) of the United Nations, which clearly stipulates the need for promoting gender equality and the empowerment of women.

The role of leadership in bringing and promoting inclusion as well as lowering gender inequality among the workforce in an organization is widely considered indispensable. For example, according to Bertland (2009), Alvesson (2011) and Huhtala et al. (2013), leadership is a crucial factor that affects the culture, values, norms and practices, for example, concerning inclusion and equality in organizations. In line with Bertland (2009), who draws on the capability approach put forward by Amartya Sen, the starting point for this article is that leadership should give employees what is just, and they should create an organizational environment and provide encouragement for employees to advance, become empowered, grow, and find fulfilment in their work. This kind of environment also tends to contribute to the achievement of positive employee outcomes, for example wellbeing, commitment, and involvement (Grawitch et al., 2007). We argue that collaborative leadership can be a way to support such a working environment.

This article has many purposes. *Firstly*, we will analyse the concept of collaborative leadership and discuss its role in bringing a developmental change in leadership thinking in organizational life. *Secondly*, we will discuss why collaborative leadership is important from a gender (and in general, diversity) viewpoint. *Thirdly*, we will examine what kind of results previous studies have found of collaborative leadership from women's point of view. *Fourthly*, and finally, we will suggest an agenda for future research.

In our analysis, we focus particularly on the educational organizational context because educational institutions are important pillars of any society and of the economy in general: they are responsible for bringing economic development, and creating a knowledge economy and sustained change (Blackmore & Sachs, 2012). Prior research (e.g. Fullan, 2002; Hallinger, 2003; Van Wart, 2013; Amanchukwu et al., 2015) has argued that the success of educational organizations, such as schools and institutes of

higher education, is positively linked with the quality of their leadership. Leadership is a process that initiates and coordinates processes of change, creates a team spirit, and both motivates and encourages diverse team members' performance in the achievement of common goals (Yukl, 2010).

Collaborative leadership

What does collaborative leadership mean?

Although several definitions of leadership have been put forward, the concept generally refers to “the process wherein an individual member of a group or organization influences the interpretation of events, the choice of objectives and strategies, the organization of work activities, the motivation of people to achieve the objectives, the maintenance of cooperative relationships, the development of skills and confidence of members, and the enlistment of support and cooperation from people outside the group or organization” (Yukl, 2010, p.5).

According to Yukl (2010, p.3), leadership can be viewed as both a specialized role and a shared influence process. The specialized role reflects the fact that there is role specialization in all groups, and this is true also of the role of leader. The role-specific responsibilities and tasks are important, and they cannot be shared too widely because the effectiveness of the group will suffer. Seen from this viewpoint, the individual expected to act in the leadership role is called a “leader” and other members of the group are called “followers”. The influence process idea sees leadership as a process of influencing people that emerges within a social system and is shared among the members of the system. Any member of the system can exercise leadership, and no clear distinction is made between leaders and followers.

Broadly, collaborative leadership is defined as the collaboration between a group of people with multidimensional skills who can consistently come up with new ideas and who demonstrate the ability to work closely with different individuals, groups or teams (Rubin, 2009; Kramer & Crespy, 2011). Collaborative leadership arises when essentially motivated people reflect with trusted peers on individual as well as shared organizational goals as they work across subcultural boundaries (Raelin, 2006). Individuals are not in themselves the focus of attention, but the focus is on their embeddedness in a system that creates the conditions under which relational outcomes such as coordinated action, collective achievements and shared accountability can be observed as a collective capacity of the organization (Uhl-Bien & Ospina, 2012; Raelin, 2018). Collaborative leadership is an approach that aims to increase the diversity of voices that are heard and helps to expand the opportunities available to both organizations and individuals (Archer & Cameron, 2009; Kramer & Crespy, 2011; Jäppinen & Tubin, 2016). It emphasizes such ideas as think-well-together, learn together, and lead together.

In sum, the positive outcomes of collaborative leadership are that it:

- improves the performance of organization members
- improves the professional development of organization members
- develops the organization as a learning community

- helps to reduce discrimination and competition between organization members
- supports the development of trust and mutual respect between parties
- increases the learning capacity of organization members

Previous research findings (e.g., Chrislip, 2002; Hallinger, 2011) highlight that collaborative leadership is a process that requires time and effort, and it is a process in which appropriate people meet at the right time to employ their knowledge and capabilities to solve genuine problems, influence others to move forward, and emphasize various organization-wide activities that will contribute to the organizations' success. The ability to exchange ideas, work together, do collegial teamwork, learn from one's peers, network, and collaborate in learning, brings us to the notion of '*collaborative culture*', which leads to a newer approach to leadership in educational organizations, that is, '*learning together and leading together*' (Fullan, 2007; DuFour and DuFour, 2010).

Although embeddedness in a social system is emphasized in collaborative leadership, and traditional leadership stresses the positional power and base of a leader, the conceptualization of the collaborative leadership approach often assumes that leaders have visionary minds and consider themselves accountable for any situation. Collaborative leaders create good working relationships with people, facilitate meaningful and purposeful interaction, and keep all participants and stakeholders together to negotiate about opportunities and challenges. Collaborative leaders take on responsibilities and duties in a coalition and can be regarded as *peer problem solvers*. (Miller and Miller, 2012). In Table 1, the key characteristics of the traditional leadership approach and the collaborative leadership approach are compared.

Table 1. Comparison of traditional leadership and collaborative leadership

Criteria	Traditional leadership	Collaborative leadership
Power	Traditional leaders believe that they can lead the organization/department/unit through positional or authority power.	In collaborative leadership, power is exercised in collective teamwork, where equal participation across all levels and among diverse people is the key to organizational success.
Credit of success	In traditional leadership, success is largely claimed by the leaders themselves.	In collaborative leadership, success is attributed to team performance and the achievement of common goals.
Information sharing process	Information and knowledge are the hallmarks of higher authority and they are not willingly shared with followers.	In collaborative leadership, new ideas and knowledge are highly welcomed through the shared learning process; information can also be shared freely and effectively through built-in digital mechanisms such as Intranet and digital platforms.
Decision-making process	In a top-down hierarchy, decisions are made and approved by people in high leadership positions and then delivered to their operational teams	Collaborative leadership facilitates brainstorming and thought-provoking communication with operational teams at the time of decision-making.

Problem-solving approach	Traditional leaders prefer to find the quickest possible solutions for problems.	Collaborative leadership is in synergy to seek out the root cause of challenging issues.
Roles and responsibilities	Traditional leaders distribute specific roles and responsibilities according to their positions.	Collaborative working involves various opportunities when allocating roles and responsibilities based on team members' skills and competencies.

As shown in Table 1, the collaborative leadership approach has greater potential than the traditional leadership approach to get productive results. It treats organization members more equally as subjects of decision-making, information sharing, learning and so forth, instead of their being the objects of leaders' activities.

An important result of our analysis was the identification of the key building blocks in collaborative leadership. The first building block emphasizes the *flow of information*, which builds a strong relationship in professional communities. The second block refers to *shared knowledge* or *thought-provoking ideas* based on *trust, empathy, and mutual respect*; this brings organization members more closely together in collaboration, networking, and partnership. The third block points to the importance of collaborative culture, which means "*learn together and lead together*". This ensures that the organizational goal of organization members as well as students in educational institutions is meaningful learning opportunities.

In sum, based on our analysis, we propose the following definition of collaborative leadership:

Collaborative leadership is a dynamic reciprocal process that promotes collaboration and constantly allows greater independence, information sharing, learning, mutual respect, and trust between and among different people in and around the organization, for the effective achievement of both common goals as well as the inclusion, empowerment, and well-being of all parties involved.

Why is collaborative leadership important?

Over the last few decades, the role of leadership in organizations, especially in many Western societies and working life organizations, has been undergoing a transformation from bureaucratic to collaborative. Several scholars have argued for the emergence of collaborative approaches as a newer, collective, shared or distributed mode of leadership (e.g. Slater, 2005; Ainscow, 2016; Raelin, 2018), so the idea of leadership as a process of shared influence is gaining in popularity. Several reasons for this change can be given, the most significant of which will be discussed here.

In today's challenging, complex, and increasingly diverse working environment, no single person is likely to have the combined skills that are necessary to accomplish any work effectively, so it makes sense and is important to place greater reliance on collaborative practices. Moreover, empowering a range of people, for example, of different genders, can bring multiple viewpoints and encourage an innovativeness in the organization's culture and activities that will make the organization more effective (Riivari & Lämsä, 2019). This perspective can be called the business-case approach. It stresses that enhancing a form of leadership that is shared among diverse people can bring benefits and achievements that would be impossible for a single leader. Buchanan

& Huczynski (2019, p. 619-620) argued that inclusion and diversity supported by the appropriate leadership behaviour can deliver performance in the organization in several ways. In addition to having a wider talent pool, the quality of decision-making can be improved. Diverse groups can be more creative and innovative because they combine various perspectives, ideas, and experiences. The employer image is tempting to various groups of people and, consequently, the talent pool for recruitment increases.

The rapid development of information and communication technologies in the last few decades has created several interactive digital tools, devices, and channels that are further reducing the gap between individuals, team members, communities, and other stakeholders in an organization (Fullan, 2007). However, the role of digitalization in the development of an inclusive workplace (and the labour market in general) is still an open question. On the one hand, using digital tools may help to diminish the power distance between organization members and contribute to people's, particularly, women's (and other suppressed groups') opportunities to participate in organizational activities, get information, express opinions and, consequently, become more empowered than before. On the other hand, significant gaps exist for women as compared to men regarding the use of digitalization. (Sorgner et al., 2017.) Advancing inclusion and equality from the digitalization point of view will not occur by itself, but requires various initiatives. Among these initiatives, one way can be shared leadership. Creating mutual trust and information-sharing among all members are crucial here.

According to Eagly and Chin (2010), the motivation for introducing collaborative leadership practices is often felt most strongly in multinational corporations, which have a wider demographic presence in different regions of the world and an employment force with greater multicultural diversity and a broader range of social backgrounds. These organizations increase their popularity among diverse workgroups and build multiple relationships throughout the global market. It is expected that the diversity of the voices heard will promote collective decision-making practices and dialogue between individuals, encourage the sharing of views, and develop relationships and networking.

Finally, Rok (2009) says that the tendency to move from the centralized top-down leadership models to more decentralized bottom-up approaches draws on the increasing demands for organizational ethicality and responsibility. Rok stresses that ethical values such as empowerment, openness, integrity and being responsive to feedback from others are crucial aspects of decentralized leadership. Here, the inclusion of women in collaborative leadership is important; they make a vital contribution towards its successful implementation (Nussbaum, 1999). The equal participation of the female workforce in the decision-making process and other tasks has been found to positively influence the organization's image and efficiency (Cavero-Rubio et al., 2019). The inclusion of women in the organizational decision-making process is relatively new: historically, women have been largely excluded from leadership and managerial roles in educational and other organizations (White & Özkanlı, 2010). Against this backdrop, shared and decentralized forms of leadership can be regarded as an important mechanism to create the kind of collaborative and social environment and generally favourable circumstances in which the female workforce can act and perform fully. This underlines the ethical justification of collaborative leadership.

Change in leadership in educational organizations

In today's highly competitive, team-based and partnership-oriented educational environment, the traditional leadership approach has often failed to bring productive

results (Agranoff & McGuire, 2003). Nowadays, the role of leadership in an educational organization seems to be becoming less traditional and bureaucratic and more collaborative and relational (Fletcher, 2004; Jones et al., 2012). Despite these advances and developments, driving the change from the more autocratic leadership style to a more shared or collaborative form of leadership is still considered challenging, complicated, and slow in societies and organizations where autocratic leadership styles and practices have been dominant for decades (Lämsä & Pucetaite, 2008; Raelin 2018).

Seen from the point of view of educational organizations, an important motivation for bringing about a change in leadership practices is largely the fact that traditional educational systems and cultures are not considered supportive of collaboration in teaching and learning (Black, 2015). There are also gender-biased processes and outcomes in favour of men (Carli & Eagly, 2001). According to Black (2015), educational organizations place an over-reliance on a centralized and bureaucratic leadership style, and are slow to take up the collaborative partnership and technologies that are used in other sectors of the economy

The 1980s and 1990s can be considered crucial in bringing new leadership ideas to educational organizations (Geijssels & Meijers, 2005; Waks, 2007). During this time, these organizations gradually began to question the prevailing centralized and highly bureaucratic leadership and management systems and move to a more interactive environment. Additionally, during this time, the organizations started to pay attention to the question of diversity amongst their members, although these ideas were still at a very early phase of development.

In general, these initiatives in collaboration and diversity resulted in planning and creating knowledge-based communities which emphasize knowledge sharing and cooperation. Hargreaves & Shirley (2009) argue that a significant change was that processes of social interaction began to be recognized as important in the field of education. These processes were targeted at leaders, employees, students, stakeholders and professional communities to collaborate in order to face the challenges of 21st-century educational institutions.

Another key to the change in leadership ideas was that, particularly in the 1980s, the concept of a change agent was borrowed from the general organization change literature and was introduced and implemented in many educational organizations. This motivated the start of a period of systematic change and development, and many members of staff, often teachers, were designated as change agents to coordinate and lead the processes of change in their respective organizations (Geijssels & Meijers, 2005; Wedell, 2009). The duties of these designated change agents were to create an enabling environment for change, facilitate the smooth and successful implementation of a change agenda, popularize the concept of change, create awareness, motivate organization members towards change, and create a strong learning environment by developing shared values. The idea of designating change agents was to bring a sense of quality both in education as well as leadership and organizational practices. The notion of change agents also introduced the idea of working collectively, in contrast to the traditional system and culture in educational institutions where people, especially teachers, tended to work alone, in isolation.

By now, the collective approach in leadership has been introduced in many educational organizations around the world to motivate and enable staff and students to work together with various stakeholders. The purpose of this collective approach is to build and support the abilities of organization members, improve the quality of organizational

practices (e.g. teaching methods), and nurture meaningful work for the organization's members (Waks, 2007). The idea in the educational world nowadays tends to be that leadership is not a '*One Man Show*' but is preferably shared. The change towards the collective approach is a multi-dimensional and continuous learning process (Fullan, 2007; Holbeche, 2007; Waks, 2007).

Collaborative leadership and women

Gender has been considered one of the key dimensions, but a frequently overlooked one, in leadership theories and practices in educational contexts (Collard, 2001). Now, given the demographic changes and increasing diversity of many societies, researchers have started to investigate various aspects of diversity in collaborative leadership in educational organizations. Among these aspects, particular attention has been paid to gender. The motivation for leadership studies examining gender issues is often the fact that women have now started to appear in positions of leadership in educational institutions, and their influence in strategic decision-making processes is therefore increasingly felt (Chin, 2013).

Several researchers (e.g., Blackmore & Sachs, 2012; Marinakou & Giousmpasoglou, 2017) have argued that women can be the agents of change in leadership practices because of their greater inclination to share knowledge and care for people. These characteristics are increasingly considered features of professional leadership in educational organizations – and in expert organizations in general. Prior research has claimed that unlike their male counterparts, women are generally more collaborative in nature as well as relational and transformational which help to promote robust leadership (Collard, 2001; Chin, 2013); women are expected to put greater reliance on collaborative strategies in their leadership roles (Rosenthal, 1998; Carli & Eagly, 2001). The transformational leadership style, which also involves the relational element in terms of caring for others, seems to be the most preferred leadership style used by women in educational organizations (Trinidad & Normore, 2005).

Today's workforce is increasingly diverse and needs innovativeness in terms of knowledge, skills, and abilities (Benschop et al., 2015). These features demand an inclusive approach to strengthen multi-dimensional skills and capabilities, which makes all organization members valuable and trusted peers. In this context, Here, gender diversity in leadership roles and women's better access to such roles are considered a way to 'move knowledge around', through collaboration, collegial teamwork, and partnership within and beyond the organization (Bear & Woolley, 2011). Bear & Woolley emphasize that women's participation in team collaboration improves the quality, productivity and performance of the team. To sum up, it has been concluded in previous studies on collaborative leadership that working women can act as change agents, providing opportunities for organization members' participation, agency, growth and development by replacing the traditional leadership behavioural pattern with a more collaborative approach (Carli & Eagly, 2001; Parker, 2004; Chin, 2013)

According to Madden (2005), although many educational organizations nowadays regard gender equality in leadership as a crucial aim, still, gender stereotyping – obviously often unconscious – occurs, and this discriminates against women and slows down their career advancement in leadership positions. Madden argues that the masculinized leadership culture of higher education organizations pushes women to adapt to the existing culture, and changing it is difficult. Although collaboration as a leadership approach is viewed as one of the most effective approaches in educational

organizations nowadays, and is an important theme in feminist leadership and management discussions in general (Madden, 2007), behaving collaboratively can be a risk to a woman's credibility in a leadership position. If women's behaviour differs from the traditional leadership behavioural pattern, they may be belittled and seen simply as confirming the stereotype of women as only nurturers (Madden, 2005).

Discussion and further research

Our analysis suggests that no single concept of leadership has emerged which focuses on an inspirational and innovative environment and at the same time seeks to achieve individual autonomy, and cultivate a collegial atmosphere and social inclusion. In addition to collaborative leadership, concepts such as participative, distributed, shared, democratic, horizontal and team leadership have been put forward. They all share a common meaning but there are also differences between them. In this study, we only compared the collaborative leadership approach to the traditional leadership approach, which stresses hierarchy and autocratic leadership. One limitation here, then, is that no conceptual comparison was made with the afore-mentioned leadership concepts that are close in meaning to the concept of collaborative leadership. It would be interesting to try to do a detailed comparative analysis of all the leadership concepts that highlight the significance of cooperation and teamwork.

Seen from the practical point of view, we may say that the collaborative leadership approach, which replaces the traditional model of a corporate hierarchy and autocratic leadership, can contribute to creating a certain kind of organizational culture (Huhtala et al., 2013). Such an organizational culture stresses common learning and doing, as well as a low power distance between leaders and followers. This kind of culture has the potential to produce inclusion, wellbeing and other positive outcomes for working and learning. Collaborative leadership can be a process of creating novel ways of thinking, motivation and synergy between leaders and followers to develop a new environment for collective and meaningful activities. However, at the moment we know too little about the process of leadership change towards a collaborative way of acting in and around organizations, or the outcomes of the collaborative leadership approach. These both require more research in the future.

Because much of the literature concerning collaborative leadership emphasizes its positive aspects, its problems and drawbacks remain largely invisible; they should be considered more in future research. Moreover, the definitions of collaborative leadership tend to see employees instrumentally, that is, as a means to organizational and group results. However, we think that people are not only a means to an end but also important and valuable in themselves. This idea calls for more research on collaborative leadership from an ethical and value-based viewpoint.

As we have understood from the literature, educational organizations require new beliefs, learning attitudes, and various mindsets in their shared and collective endeavours. Collaborative leadership can be an engendering and empowering process, and this includes the idea that leadership belongs to everyone in the group or community. Truly collaborative leadership develops over time and it takes patience and time if people are to be involved in the decision-making processes and the organization of goal-oriented actions. One idea for future research is the longitudinal development towards collaborative leadership in educational organizations, as well as the turning points in that development process.

Collaborative leadership brings a vision of the recognition of the importance of various perspectives and different voices in organizational performance. The empowering effect of such leadership can be significant in organizational life if the process of change from the traditional leadership approach to the more collaborative approach is successful. One argument in favour of the change that has often been put forward is that more women are necessary in leadership positions to promote change because their leadership behaviour is more collaborative than men's (see e.g. Madden, 2005). However, the research results on comparisons between men's and women's leadership behaviours are inconclusive. Generally, studies on collaborative leadership and gender have tended to emphasize a comparative gender-as-a-variable viewpoint. As a result, a simple dichotomy of genders as well as stereotyping women's leadership behaviour as merely collaborative (and feminine, nurturing) can be seen as limitations of previous research. We suggest that a more detailed analysis of gender, its production and the gendered nature of collaborative leadership require much more consideration in the future. Women's own experiences should also be investigated. Particularly the idea of positionality – the consciousness of how the woman's position and its change to a leadership role affects her perceptions (Madden, 2005) – could be a fruitful subject of study.

Finally, previous research on collaborative leadership is highly concentrated in the developed regions of the world, typically the Anglo-Saxon context. It would be useful if future research could investigate collaborative leadership in emerging and developing countries such as India, Pakistan, Bangladesh, Malaysia, Thailand, and Cambodia as well as in different African countries. These areas are interesting because, according to, for example, Hofstede (1980), they tend to be collectivist cultures that may offer a fruitful basis for collaboration in general, as well as in leadership. However, at the same time, these societies tend to rely on masculinist cultural features that stress the traditional distribution of gender roles. This reduces women's opportunities to participate in leadership, because women are usually considered "others", not right for inclusion in the "normal" group of leaders. This means that leadership tends to be male-dominated in these cultures. All in all, this shows that gender alone may not be an adequate viewpoint, but the intersection of gender and nationality, as well as other diversity dimensions such as ethnicity, social class and age, are likely to play a role here. Finally, after analysing past research, we have observed that although some initiatives relating to collaborative leadership practices have been taken in these regions, they have rarely been investigated academically. We suggest that future research should explore collaborative leadership as a contextually and historically embedded phenomenon. Finally, an intersectionality lens might offer a useful perspective on the topic.

References

- Agranoff, R., & McGuire, M. (2003). Inside the matrix: Integrating the paradigms of intergovernmental and network management. *International Journal of Public Administration*, 26(12), 1401-1422.
- Ainscow, M. (2016). Collaboration as a strategy for promoting equity in education: possibilities and barriers. *Journal of Professional Capital and Community*, 1(2), 159-172.
- Alvesson, M. (2011). Leadership and organizational culture. In Bryman, A., Collinson, D., Grint, K., Jackson, B., & Uhl-Bien, M. (Eds.) *The SAGE handbook of leadership*. (151-164), Sage: Thousand Oaks.
- Amanchukwu, R. N., Stanley, G. J., & Ololube, N. P. (2015). A review of leadership theories, principles and styles and their relevance to educational management. *Management*, 5(1), 6-14.
- Archer, D., & Cameron, A. (2009). *Collaborative leadership: How to succeed in an interconnected world*. Routledge
- Bear, J. B., & Woolley, A. W. (2011). The role of gender in team collaboration and performance. *Interdisciplinary science reviews*, 36(2), 146-153.
- Benschop, Y., Holgersson, C., Van den Brink, M., and Wahl, A. (2015). Future challenges for practices of diversity management in organizations. *Handbook for Diversity in Organizations*, Oxford University Press, Oxford, 553-574.
- Black, S. A. (2015). Qualities of effective leadership in higher education. *Open Journal of Leadership*, 4(02), 54.
- Blackmore, J., & Sachs, J. (2012). *Performing and reforming leaders: Gender, educational restructuring, and organizational change*. Suny Press.
- Bertland, (2009). Virtue ethics in business and the capabilities approach. *Journal of Business Ethics*, 84, 25-32.
- Buchanan, D. A., & Huczynski, A. A. (2019). *Organizational behavior*. 10th edition. Harlow: Pearson.
- Carli, L. L., & Eagly, A. H. (2001). Gender, hierarchy, and leadership: An introduction. *Journal of Social issues*, 57(4), 629-636.
- Cavero-Rubio, J. A., Collazo-Mazón, A., & Amorós-Martínez, A. (2019, September). Public recognition of gender equality in the workplace and its influence on firms' performance. In *Women's Studies International Forum* (Vol. 76, p. 102273). Pergamon.

- Chin, J. L. (2013). Diversity leadership: Influence of ethnicity, gender, and minority status. *Open Journal of Leadership*, 2(1), 1-10.
- Chrislip, D. D. (2002). *The collaborative leadership fieldbook* (Vol. 255). John Wiley & Sons.
- Collard, J. L. (2001). Leadership and gender: An Australian perspective. *Educational Management & Administration*, 29(3), 343-355.
- DuFour, R. & DuFour, R. (2010). The role of professional learning communities in advancing 21st century skills. In J. Bellanca & R. Brandt. (Eds.). *21st century skills: Rethinking how students learn*, (pp. 77- 95). Bloomington, IN: Solution Tree Press.
- Eagly, A. H., & Chin, J. L. (2010). Diversity and leadership in a changing world. *American psychologist*, 65(3), 216.
- Fletcher, J. K. (2004). The paradox of postheroic leadership: An essay on gender, power, and transformational change. *The Leadership Quarterly*, 15(5), 647-661.
- Fullan, M. (2002). The change. *Educational leadership*, 59(8), 16-20. Retrieved from <http://www.ghaea.org/files/IowaCoreCurriculum/Module1/Mod1-FullanChangeLeaderArticle.pdf>
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). New York: Teachers College Press.
- Geijsel, F., & Meijers, F. (2005). Identity learning: The core process of educational change. *Educational studies*, 31(4), 419-430.
- The Global Gender Gap Report. (2018). Geneva, Switzerland: World Economic Forum.
- Grawitch, M. J., Trares, S., & Kohler, J. M. (2007). Healthy workplace practices and employee outcomes. *International Journal of Stress Management*, 14(3), 275–293.
- Hallinger, P. (2003). Leading educational change: Reflections on the practice of instructional and transformational leadership. *Cambridge Journal of Education*, 33(3), 329-352.
- Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. *Journal of educational administration*, 49(2), 125-142.
- Hargreaves, A. P., & Shirley, D. L. (Eds.). (2009). *The fourth way: The inspiring future for educational change*. Corwin Press.

- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Holbeche, L. (2007). *Understanding change*. Routledge.
- Huhtala, M., Kangas, M., Lämsä, A-M., & Feldt, T. (2013). Ethical managers in ethical organisations? The leadership-culture connection among Finnish managers. *Leadership and Organization Development Journal*, 34(3), 250-270.
- Jäppinen, A. K., Leclerc, M., & Tubin, D. (2016). Collaborativeness as the core of professional learning communities beyond culture and context: evidence from Canada, Finland, and Israel. *School Effectiveness and School Improvement*, 27(3), 315-332.
- Jones, S., Lefoe, G., Harvey, M., & Ryland, K. (2012). Distributed leadership: A collaborative framework for academics, executives and professionals in higher education. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 34(1), 67-78.
- Kramer, M. W., & Crespy, D. A. (2011). Communicating collaborative leadership. *The Leadership Quarterly*, 22(5), 1024-1037.
- Madden, M. E. (2005). 2004 division 35 presidential address: Gender and leadership in higher education. *Psychology of Women Quarterly*, 29, 3-14.
- Madden, M. E. (2007). Strategic planning: Gender, collaborative leadership, and organizational change. In J. L. Chin, B. Lott, J. K. Rice, & J. Sanchez-Hucles (Eds.), *Women and leadership: Transforming visions and diverse voices* (pp. 192-208). Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Marinakou, E., & Giousmpasoglou, C. (2017). Gendered leadership as a key to business success: Evidence from the middle east. In *Handbook of Research on Human Resources Strategies for the New Millennial Workforce* (pp. 200-230). IGI Global.
- Miller, W. R., & Miller, J. P. (2012). Leadership styles for success in collaborative work. Retrieved from http://cdn2.hubspot.net/hubfs/316071/Tamarack_New_Website/success_in_collaborative_work.pdf?t=1468538685366
- Muijs, D. (2015). Improving schools through collaboration: a mixed methods study of school-to-school partnerships in the primary sector. *Oxford Review of Education*, 41(5), 563-586.
- Nussbaum, M. (1999). Women and equality: the capabilities approach. *International Labour Review*, 138(3), 227-245.

- Parker, P. S. (2004). *Race, gender, and leadership: Re-envisioning organizational leadership from the perspectives of African American women executives*. Routledge.
- Pučetaité, R., & Lämsä, A-M. (2008). Developing organizational trust through advancement of employees' work ethic in a post-socialist context. *Journal of Business Ethics*, 82(2), 325-337.
- Raelin, J. (2006). Does action learning promote collaborative leadership? *Academy of Management Learning & Education*, 5(2), 152-168.
- Raelin, J. A. (2018). What are you afraid of: collective leadership and its learning implications. *Management Learning*, 49(1), 59-66.
- Riivari, E., & Lämsä, A-M. (2019). Organizational ethical virtues of innovativeness. *Journal of Business Ethics*, 155(1), 223-240.
- Rok, B. (2009). Ethical context of the participative leadership model: taking people into account. *Corporate Governance*, 9(4), 461-472.
- Rosenthal, C. S. (1998). Determinants of collaborative leadership: civic engagement, gender or organizational norms? *Political Research Quarterly*, 51(4), 847-868.
- Rubin, H. (Ed.). (2009). *Collaborative leadership: Developing effective partnerships for communities and schools*. Corwin Press.
- Slater, L. (2005). Leadership for collaboration: An affective process. *International Journal of Leadership in Education*, 8(4), 321-333.
- Sorgner, A., Bode, E., & Krieger-Boden, K. (2017). The effects of digitalization on the gender equality in the G20 economies. Women 20 study. Kiel: Kiel Institute for the World Economy.
- The Sustainable Development Goals (2016). United Nations. Retrieved from <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>.
- Trinidad, C., & Normore, A. H. (2005). Leadership and gender: a dangerous liaison?. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(7), 574-590.
- Uhl-Bien M and Ospina S (eds) (2012) *Advancing Relational Leadership Research: A Dialogue Among Perspectives*. Charlotte, NC: Information Age
- Van Wart, M. (2013). Lessons from leadership theory and the contemporary challenges of leaders. *Public Administration Review*, 73(4), 553-565.
- Waks, L. J. (2007). The concept of fundamental educational change. *Educational Theory*, 57(3), 277-295.

- Wedell, M. (2009). Planning for educational change: Putting people and their contexts first. Bloomsbury Publishing.
- White, K., & Özkanlı, Ö. (2010). A comparative study of perceptions of gender and leadership in Australian and Turkish universities. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 33(1), 3-16.
- Yukl, G. (2010). Leadership in organizations. Upper Saddle River: Prentice-Hall.

3.4 Case of gender-equal call-up events for military in Finland

Heli Häyrynen

Introduction

The object of this study is to explore the question of gender-equal call-up events for military. This case study shows how a new model of gender-equal call-up events was implemented in two small municipalities, Perho and Ähtäri, in Western Finland. This study shows why and how women can be integrated into the same call-up events as men. The results are encouraging. The understanding of comprehensive security as a Finnish preparedness cooperation model has accelerated. Also, women's interest in both careers in security and Finnish Defence Forces (FDF) has increased within and outside call-up events.

Gender and military has been recognized as an important research area (Häyrynen, 2017; Carreiras, 2006). By raising individual woman experiences, military service can be developed and national security activities furthered from the former point of view and utilize them within the nation fully. Another important dimension of this case study is deliberative democracy. According to Elster (1998) deliberative democracy is a mode of governance, involving all stakeholders (or their representatives) in collective decision-making, based on interactive consideration of arguments. The most important standards of deliberation include mutual respect, absence of power, reasoning and sincerity (Mansbridge, 2015). According to Raisio, Puustinen, Hyytiäinen and Wiikinkoski (2017), in the field of theories of democracy, the deliberative theory of democracy has gained a prominent position. It is widely recognized that it has seen as one of the fastest growing trends in democracy research and development (Ercan and Dryzek, 2015; Fung, 2015; Nabatchi, 2010). It is exceptional that this case involves young women as active players in the debate. I argue that women should be seen more as a society's stakeholders in a security sector.

The empirical material of this case is limited to female that underwent gender-equal call-ups events. The practical use is particularly aimed at future decision-makers and operatives especially in the Finland. The researched information can be used for furthering and planning of better call-ups events and military service, which would improve female career possibilities in military context and possibly in general. This also has a broader impact on improvement in gender equality. (Häyrynen, 2017; Rapanta and Badra, 2016; Bhatia, Takayesu, Arbelaez, Peak and Nadel, 2015; Lämsä and Savela, 2014).

FDF follows the international trend that the majority of the armed forces, which are based on conscript forces, the lower the presence of women is (Carreiras, 2006). Studies concerning traditionally masculine field is important because for example military leadership training can be a trigger for an individual's career and may also help women to break the glass ceiling in work life. Consequently, studying Finnish publicly funded call-ups events from a female point of view is important because it can be used to influence women's interest of military service, and further on leadership competency in the future labor force and promote gender equality. According to Häyrynen (2017),

Finnish military service has an impact on conscripts' leadership competency. Thus, the call-ups events are also an issue of a broader context of society and organizational life than only in military context.

Call-ups events in Finland

The call-ups are based on the Conscription Act (2007). According to FDF (2019) person become liable for call-up and thus liable for participating in the call-up event in the year s/he turns 18. According to the Conscription Act (2007) call-up events are compulsory for all conscripts, in practice only for men. The call-ups are organized annually from August to December. Regional offices of the FDF organize call-ups in their territory. Call-ups may be slightly different, but their basic structure is similar. At the call-ups, person will receive information on the conscript service and it is worth reserving a full day for this purpose. Before the call-ups, every applicant will undergo a medical examination.

According to FDF (2019) at the call-ups applicants can express their willingness in conscript service. From the FDF point of view call-ups are an important event to check the physical and mental condition of applicants and determine their suitability and fitness for military service. The information accrued as part of the medical examination will inform evaluating an applicant's state of health. At the call-ups applicants service period and service location will be assigned or possible exemption decided from military service. FDF advises applicants to familiarize themselves in advance with the various possibilities for military service. Then it will become easier for FDF to find the most interesting task for every applicants. According to the Conscription Act (2007), a person liable for military service must attend the call-ups personally. Unlawful absence from the call-up is an offence punishable by the law.

All applicants will receive a call-up notice in the post in the beginning of the call-up year. The notice indicates the call-up date and location. The notice contains the set of questionnaires for conscript service and medical examination, and general information about the call-ups and conscript service.

The case study of the gender-equal call-up events

There has been some public debate in Finland on whether military service should be extended to women. For example, in the summer of 2019, the Conscripts Union made a statement calling for equal military service in Finland (Conscripts Union, 2019). Call-up events, which are only for men, have also been discussed. In the Finnish system, there is a separate call-up events for volunteers (ie women) wishing to attend volunteer military service. As men and women attend different call-up events, they will receive different treatment and information.

Regional offices of the FDF organize invitations in their area of responsibility. The purpose of this case was to try out an invitation to which the women of the community's target group were also invited. The purpose was to find out the women's interest in attending the event, the activity of the women to participate in the activities organized at the event, and to collect feedback from them about the event as a whole. The interest in participating in the activities and activities organized there were measured by the number of women. Women's feedback on the event was investigated by interviewing women during the events. No structured interviews or questionnaires were used to gather feedback. The regional armed forces offices were responsible for organizing the

call-up events in cooperation with the municipalities. Representatives from the police, fire and rescue, educational institutions and voluntary organizations were present at the events.

The case look at two call-up events held in Fall 2018. Events were held in Perho and Ähtäri. In addition, the event hosted presentations by various security authorities as well as a security café that looks at security in general. The whole age group was invited to these events by the organizers. The total duration of the call-up events was approximately three hours. The framework of the event program was broadly similar. There was a lecture hall reserved for the event. At the beginning of the event the young people were gathered in the lecture hall. The event was opened by the head of the Regional Office of the FDF. A representative of the municipality then took the floor. Then a well-known expert spoke about the security environment in society. The researcher then spoke on the results of the study on women's experience in military leadership training. Finally, the head of the regional office gave a keynote address and instructed the young people who had been invited to conduct a meeting with the Health Inspectorate and the Social and FDF. Those who were not allowed to attend the official call-ups went to the security café. Everyone was served refreshments during the event, and all were able to familiarize themselves with the operational points presenting the activities of the various security authorities and the voluntary organizations.

According to researchers (Raisio et al., 2017.) a security café is a more conversational and influential way of engaging citizens on important social issues. The security café aims to have a high quality conversation in a safe atmosphere that respects all participants - all participants have their say and everyone is heard. In addition to the discussion, you will also be able to hear and test experts in various fields. Discussions are conducted in good spirits at coffee tables in small groups led by a trained team leader. On the basis of the discussions, a joint statement of the participants is compiled, to which different authorities and decision-makers give their respective responses. (Raisio et al., 2017.)

The places where the events were held were small. Ähtäri has a population of 6,000 and Perho has a population of approximately 2,800 people. In Finland, one age bracket comprises about 60,000 people, which is about 0.8 percent of the total Finnish population. The age group is divided into about 29,000 women and about 31,000 men. Thus, in Ähtäri, there are about 48 young people in one age group, 23 of whom are women. Again, there are about 22 young people in Perho, including 10 women. The number of women in the age group is small and only a few women attended the event. In both communities, women had been encouraged to attend the school and not only restricted to one age bracket, but also young people from high school and from upper secondary school were invited. Given the small populations of the communities, the number of participants can be considered good.

The call-up events succeeded reasonably well in attracting young women to the event.

There were 17 women in Ähtäri and 12 in Perho who attended the event. In Ähtäri 8 young women attended the security café. In Perho the number was 5. Security cafés encouraged young people to take part in the discussion and share their views and opinions. In both cafés, participants were divided into small groups (five to seven participants). In small groups, participants dared to express more of their own opinions. For many young people, topics related to security in society were unfamiliar and initially difficult to engage in. According to the youth, many phenomena were such that they occurred in big cities, but not in their own home town.

Of the women who attended the event in Ähtäri, six were interviewed at the end of the event. Four of the women who participated in the event in Perho took part in the interview. When interviewing the women, they were asked what made them participate in the event. The biggest (6 of 10) motivator was curiosity. The women had an easy opportunity to attend the call-ups that the young men were discussing in their free time. For women, the event was important because it gave the opportunity to understand what military service was all about. Women saw the event as a useful opportunity for them to have a more realistic view of military service. Three of the women could not name their motivation to participate to the event. One of the women mentioned that the teacher had invited to attend, but she was not at all interested in national defense. Women could not accurately determine whether they had expectations of the events. Curiosity and getting information was considered as the most important thing.

The event made them reflect on their own attitudes towards national defense and their desire to volunteer for military service for women. Some of the women felt that the opportunity to take part into the call-up event was interesting, as they also got to know other security authorities and different rescue vehicles. Some women were studying or planning security studies, and they saw this event as a valuable opportunity to reflect on future career options.

Working for a security café was new to all of them. Some found the conversation in the security café difficult. They did not feel that they knew enough of the topics covered to be able to contribute to the debate. Most of the women interviewed saw the security café as a useful way of disseminating information, but felt that they could not add value to it. All women considered the opportunity for women to attend call-ups events as a good and important thing. Six of the women considered it possible for them to participate in voluntary military service. Everyone considered it is important to have fair access to information on the work and career prospects of the security authorities.

Conclusions and practical implications

In this article I argued for the recognition of the women as a society's stakeholders in a security sector. I showed why women can be considered a stakeholder in Finnish society's security environment. I also argued that the call-up events needs to develop and apply a holistic orientation to show applicants responsibility in society's security practices and in general in the security environment in Finnish society.

Overall the extended call-ups to women was a positive experience. According to the event organizers, women coming to the event did not cause any problems with the practical arrangements. Women saw the events as a useful and valuable opportunity to learn about society's security and military service. In the future, it would be interesting to find out how men felt the presence of women at the event. In addition, it would be interesting to hear why some of the women who were given the opportunity did not attend the event.

Events were held in small communities. For the future, it would be important to test open call-up events in larger cities. Events evaluation should also be done in a more structured way. From the researcher's point of view, the challenge of collecting the data was the unpredictable behavior of the visitors. Some of the participants left after the general part of the program and others quickly left after the security café. In order to have a more comprehensive sample, participants should be better informed about the research during the joint session.

All in all, this case demonstrates that women's participation in traditionally masculine sectors of society is perceived as exceptional. (Häyrynen, 2017; Carreiras, 2006) Even young women find themselves in the "wrong" place attending an open event to all in security sector. This confirms earlier studies (Häyrynen, 2017; Rapanta and Badra, 2016; Bhatia et al., 2015; Lämsä and Savela, 2014) that security issues more broadly reflect the realization of equality in society.

Solutions related to national defense and military service are generations of experience that require time to change. Is there still a strong perception that women do not have security concerns in society? This case study showed that young women are interested in learning more about the military to make their decision. Voluntary military service in the lives of young women provides young women with an extra additional element that women have to make choices in their early careers. Because the women's voluntary military enrollment event is organized as a separate, women are still away from much of the information and networks that can influence or facilitate their career development. In the security sector, the proportion of women is remarkably small. Raising awareness would be very important. Call-up events should be opened to a wider audience if the aim is to increase women's participation in the security sector through both careers and volunteering.

Even though previous studies on deliberative democracy has paid attention to the individuals (Mansbridge, 2015; Ercan and Dryzek, 2015) only few studies have considered the ways help individuals and society to the active debate (Raisio et al., 2017). I suggest that more nuanced view of the women participation in the military is necessary in future studies.

References

- Bhatia, K., Takayesu, J.K., Arbelaez, C., Peak, D. and Nadel, E.S., 2015. An innovative educational and mentorship program for emergency medicine women residents to enhance academic development and retention. *Canadian Journal of Emergency Medicine* 17(6), 685-688.
- Carreiras, H., 2006. *Gender and the Military. Women in the Armed Forces of Western Democracies*. London: Routledge.
- Conscription Act., 2007. 1438/28.12.2007.
- Ercan, S.A. and Dryzek, J.S., 2015. The reach of deliberative democracy. *Policy Studies* 36(3), 241–248.
- Elster, J., 1998. Introduction. In J. Elster, eds. *Deliberative Democracy*. Cambridge: Cambridge University Press. pp.1–18.
- Finnish Defence Forces., 2019. Call-ups. Retrieved September 25th, 2019, from <https://varusmies.fi/en/call-ups>.
- Fung, A., 2015. Putting the Public Back into Governance: The Challenges of Citizen Participation and its Future. *Public Administration Review* 75(4), 513-522.
- Häyrynen, H., 2017. *Sotilaita vai seikkailijoita? Varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkityksiä naisille uran ja johtamisosaamisen kannalta*. Academic dissertation. Jyväskylä studies in business and economics 180. Jyväskylä, Finland: Publications of University of Jyväskylä.
- Lämsä, A-M. and Savela, T., 2014. The Effect of an MBA on the development of women 's management competencies: a gender viewpoint. *Baltic Journal of Management* 9(2), 213-230.
- Mansbridge, J., 2015. A Minimalist Definition of Deliberation. In P. Heller and V. Rao, eds. *Deliberation and Development: Rethinking the Role of Voice and Collective Action in Unequal Societies*. Washington DC: World Bank.pp.27–50.
- Nabatchi T., 2010. Addressing the Citizenship and Democratic Deficits: The Potential of Deliberative Democracy for Public Administration. *The American Review of Public Administration* 40(4), 376-399.
- Norri-Sederholm, T., Norvanto, E., Huhtinen, A-M. and Talvitie-Lamberg, K., 2019. Social Media as the Pulse of National Security Threats: A Framework for Studying How Social Media Influences Young People's Safety and Security Situation Picture. In W. Popma and S. Francis, eds. *Proceedings of the 6th European Conference on Social Media ECSC 2019, 13-14 June, 2019*.pp.231-237.

- Raisio, H., Puustinen, A., Hyytiäinen, M. and Wiikinkoski, T., 2017. Kansan pulssilla: Tarkastelussa deliberaaliset turvallisuuskahvilat. University of Vaasa Research Papers nro 1. Vaasa: University of Vaasa.
- Rapanta, C. and Badran, D., 2016. Supportin Emarate female's leadership skills through teaching them how to debate: Design, assessment, and considerations. *The International Journal of Management Education* 14(2), 133-145.
- Statistics Finland., 2019. Age structure of population. Retrieved September 25th, 2019, from <https://findikaattori.fi/fi/14>.
- Varusmiesliitto., 2019. Kannanotto. Varusmiesliitto vaatii tasa-arvoista asevelvollisuutta. Retrieved September 29th, 2019, from <http://varusmiesliitto.fi/2019/07/08/kannanotto-varusmiesliitto-vaatii-tasa-arvoista-asevelvollisuutta/>.

3.5 Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt työelämässä – mikroaggressioiden haasteet

Marita Karvinen

Johdanto

Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen asema ja rooli suomalaisessa työelämässä ja yritysmaailmassa on viime vuosina noussut hiljaisuudesta keskustelun kohteeksi. Yritykset ovat kansainvälisten tutkimusten ja käytäntöjen myötä havahtuneet ymmärtämään, että sateenkaari-ihmisten näkyvyys, mahdollisuus olla oma itsensä ja hyvinvointi ovat tekijöitä, joilla on positiivisia vaikutuksia liiketoiminnalle. ”Moninaisuus on rikkaus” -ilmaisu ei ole enää aina vain tyhjän arvopuheeseen liitettävä mantra, vaan yritysten liiketoiminnan kannattavuuteen suoraan liittyvä tosiasia.

Liiketaloudelliseen ulottuvuuteen vaikuttavat vahvasti seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvät yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymykset. Yksilön työhyvinvointi ja tuottavuus ovat usein suoraan sidoksissa yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolait kieltävät syrjinnän sen kaikissa eri muodoissa. Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän seksuaalisen suuntautumisen (heterous, homous, biseksuaalisuus) perusteella, ja tasa-arvolaki ulottaa syrjintäkiellon sukupuolen ohella myös sukupuoli-identiteettiin, sukupuolen ilmaisuun sekä kehon sukupuolitettuihin piirteisiin. Tasa-arvolaki suojaa siis myös sukupuolivähemmistöjä eli transihmisiä (transvestiittejä, trans- ja muunsukupuolisia) ja intersukupuolisia. Tärkeä, mutta usein vähemmän tunnettu tieto on, että lainsäädäntö ei rajoitu vain syrjinnän kieltoon vaan velvoittaa myös edistämään yhdenvertaisuutta ja sukupuolten välistä tasa-arvoa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat ovat yksi laeissa mainittu ja suurimmilta organisaatioilta vaadittu edistämismittoitteen toteuttamisväline.

Yhdenvertaisuutta tulee lain mukaan kuitenkin edistää myös pienemmillä työpaikoilla, joita velvoitteet suunnitelmien tekemisestä eivät koske. Tapoja yhdenvertaisuuden edistämiseen on monia. Niitä voivat olla muun muassa muut organisaatioiden toimintaa ja käytäntöjä ohjaavat asiakirjat, joissa sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt huomioidaan ja tarpeelliset kehittämiskohteet tunnistetaan, sateenkaariverkostot ja -sparrausryhmät sekä aihepiiriin liittyvät henkilöstökoulutukset. Tärkeää on saavuttaa tietynlainen yhdenvertaisuuden perusvire, joka ilmenee organisaation toiminnan kaikilla tasoilla.

Ainakin juhlapuheissa tämä usein toteutuu. Yritykset kilpailevat näkyvyydestä pride-tapahtumissa ja vannovat, ettei se ole vain pinkkipesua. Monen organisaation johtoportaan ja HR-yksikön ääneen lausuttu tahtotila on selvä: meillä ei syrjitä ketään, ei koskaan. Jos tutustumme kansallisiin tilastoihin tai muuhun raportointiin, näyttää tilanne niidenkin valossa yllättävän hyvältä: syrjintäkokemuksista tehdään ilmoituksia vain harvoin. Vuonna 2018 työsuojeluviranomaiselle tehtiin noin 200 syrjintään liittyvää valvontapyyntöä. Näistä vain yksi prosentti liittyi seksuaaliseen suuntautumiseen. (Työsuojeluhallinto 2019.) Tasa-arvovaltuutetun tietoon saatettiin samana vuonna viisi työelämän syrjintäepäilyä (Lundell-Kiuru 2019).

Toisaalta tasa-arvovaltuutetun toimeksiannosta tehty selvitys sukupuolivähemmistöjen asemasta kertoo, että sukupuolivähemmistöihin kohdistuvaa syrjintää esiintyy erityisesti työelämässä (Tasa-arvovaltuutettu 2012). Myös Setan Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskukseen asiakastyössä käy ilmi, kuinka syrjintä, epäasiallinen käytös sekä hetero- ja sukupuolinnormatiiviset asenteet voivat olla vahva osa eri organisaatioiden toimintakulttuuria. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kokemukset työelämän arjesta kertovat, että yhdenvertaisuuden tavoitetta ei vielä ole saavutettu.

Mikroaggressiot – salakavalaa syrjintää

Sateenkaarevien ihmisten kokemukset kertovat myös siitä, että aina syrjintää ei osata tunnistaa tai tunnistettaessa sitä ei uskalleta kyseenalaistaa. Työelämän negatiivisten kokemusten aiheuttaja ei siis aina ole selkeä, välitön syrjintä tai syrjintä, joka osattaisiin sellaiseksi nimetä ja josta osattaisiin ilmoittaa ja raportoida eteenpäin. Mistä sitten on oikein kyse? Mikroaggressio-käsitteeseen tutustuminen voi valottaa asiaa. Mikroaggressioilla tarkoitetaan loukkaavia kommentteja tai tekoja, jotka kohdistuvat eri vähemmistöihin tai niiden edustajiin, ja jotka ovat usein niin hienovaraisia ja tulkinnanvaraisia, että niitä on hankala suoraan tunnistaa ja nimetä syrjinnäksi (Sue 2010). Mikroaggressiot eivät näyttäydy yksiselitteisesti ja kiistattomasti syrjintänä, häirintänä tai epäasiallisena käytöksenä, joten niiden tunnistaminen voi olla pulmallista myös niiden toteuttajan näkökulmasta.

Mikroaggressiot voidaan jakaa kolmeen eri kategoriaan: mikrohyökkäyksiin, mikroloukkauksiin sekä mikromitätöinteihin (Sue 2010). Mikrohyökkäykset ovat tarkoituksellisia loukkaavia toimintoja, usein verbaalista haukkumista kuten hintti- tai transu-sanana käyttöä tai tahallista väärinsukupuolittamista. Mikrohyökkäykset voivat myös olla ei-verbaalista toimintaa, kuten transihmisen siirtämistä pois asiakastyöstä ilman hyväksyttäviä perusteita. Mikrohyökkäysten tarkoitus on loukata, ja ne osataan muita mikroaggressioiden muotoja useammin hahmottaa ja nimetä selkeästi syrjinnäksi.

Mikroloukkaukset ovat kommentteja tai toimintoja, jotka halventavat tai nöyryyttävät sateenkaarevaa työntekijää. Loukkaava henkilö ei itse välttämättä lainkaan tiedosta, että hänen kommunikointinsa voi olla solvaavaa, sillä viesti voi päinvastoin olla tarkoitettu hyvántahtoiseksi. Kommentti ”En olisi ikinä uskonut, että olet trans! Olet niin tavallinen!” viestii selkeästi, että kommentoija ei pidä transihmisiä tavallisina, ja näin viestin kohde tämän tulkitsee, vaikka kommentoija luulee lausuneensa kohteliaisuuden. Jos työyhteisön homomiestä vastuutetaan jatkuvasti työtilojen sisustamisesta ja esteettisyyden vaalimisesta, koska ”homot ovat hyviä sisustajia”, on kyse stereotyyppisiin nojaavasta toiminnasta, joka voidaan kokea loukkaavana. Mikroloukkausta on myös esimerkiksi työpaikalla tapahtuva sateenkaarevan kollegan kohtaamisen välttely tai seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen seksualisointi kahvipöydän puheissa.

Esimerkki mikromitätöinnistä on jatkuva sateenkaarevan työntekijän ideoiden ja mielipiteiden huomiotta jättäminen. Mitätöintiä on myös henkilön todellisuuden tai tunteiden kieltäminen. ”Meillä ei ole homoja eikä heteroita, olemme kaikki samanlaisia, kaikki työntekijöitä” -ajattelu heteronormatiivisessa työyhteisössä mitätöi seksuaalivähemmistöjen todellisuuden, vaikka tällaisenkin ajattelutavan tavoitteena voi olla yhdenvertaisuuden tavoittelu. Myös Yhdysvalloista tuttu ”älä kysy, älä kerro” -vaatimus voidaan nähdä mikromitätöintinä. Kun esihenkilö pyytää sateenkaarevaa

työntekijää olemaan kertomatta “elämäntyylistään” asiakkaalle, on viesti selvä: jotkin identiteetit ja perhemuodot saavat olla näkyviä ja toisista ei ole lupa kertoa.

Kumulatiivisuuden ja puuttumisen vaikeuden vaikutukset

Yksilötasolla mikroaggressioiden haitallisuus koostuu erityisesti niiden kumulatiivisuudesta. Yksittäisellä, tahattomalla kömpelöllä kommentilla ei ole samanlaisia seurauksia kuin jatkuvalla loukkaavalla tai mitätöivällä puheella. Koska mikroaggressiot kumpuavat rakenteellisesta syrjinnästä sekä stereotyyppisestä ja ennakkoluuloisesta ajattelusta, vaikuttaa niiden pitkäkestoisuus ja kumuloituminen edellä mainitun kaltaisen ajattelun vahvistumiseen.

Kuten mainittu, mikroaggressiot eivät aina ole tarkoituksellisesti loukkaavia, vaan ne voivat tekijän näkökulmasta olla arkista vuorovaikutusta, jonka haitallisuutta ei osaa aavistaa. Mikroaggression tekijä ei siis aina ole tietoinen aiheuttamastaan vahingosta eikä varsinkaan siitä, että hänelle yksittäisenä kommentina tai tekona näyttäytyvä asia on itse asiassa on yksi lenkki pitkässä ketjussa. Kun omaa tekoa ei osaa nähdä oikeassa kontekstissa, on vastuunotto ja seurauksien tunnistaminen hankalaa.

Tilanteessa, jossa mikroaggressioiden tekijä ei tiedosta toimintaansa, voi niihin puuttuminen olla hyvinkin haasteellista. Voi myös olla, että epäasiallisen puheen ja toiminnan kohde alkaa kyseenalaistaa omia havaintojaan. Onko vain sattumaa, että kollega vaihtaa aina työvuoronsa, kun meidän pitäisi työskennellä yhdessä? Oliko pilkkaava kommentti miesmäisistä naisista suunnattu minulle? Oliko se, että minut unohdettiin kutsua kokoukseen tosiaan pelkkä unohdus vai onko transidentiteetilläni jotain tekemistä asian kanssa? Jos otan asian esille, kyseenalaistetaanko todellisuudentajuni? Syytetäänkö minua hypersensitiivisyydestä? Miten edes kertoisin esihenkilölleni, että kollegani ei-verbaalinen käytös loukkaa minua?

Tasa-arvovaltuutetun selvityksen mukaan syrjinnän esille tuomisen esteeksi voi muodostua sukupuolivähemmistöihin kuuluville tyypillinen ”suojautumismekanismi”. Tällä tarkoitetaan sitä, että syrjinnän kohteeksi joutuneet eivät tuo asiaa esille, koska he pelkäävät työyhteisön kielteisiä reaktioita ja asian julkitulon tuomia vielä suurempia ongelmia. (Tasa-arvovaltuutettu 2012, 18.) Loukkauksien ja mitätöinnin kohde joutuu usein tilanteeseen, jossa kaikki reagointivaihtoehdot näyttäytyvät huonoina. Jos epäasiallista käytöstä ei nosta esille, kukaan ei tiedä, että tilanne satuttaa ja että kyse on syrjinnästä. Näin vahingollinen käytös saa jatkua. Toisaalta jos asiasta puhuu, voivat seuraukset olla vielä vahingollisempia. Kyseessä on siis pattitilanne, johon ei yksilötasolla ole helppoa ratkaisua.

Yhteisön tasolla mikroaggressioiden haitallisuus näkyy työilmapiirissä: jos kaikkien turvallisuus ja työhyvinvointi ei ole taattu, ei kukaan työyhteisössä voi kokea olevansa täysin turvassa. Myös suhteet johdon ja työntekijöiden välillä voivat kärsiä, jos johto ei osaa tunnistaa, ennaltaehkäistä ja puuttua mikroaggressioihin. Mikroaggressiot voivat myös nostaa esiin epäjohtonmukaisuuksia organisaation virallisten linjausten ja toimintaperiaatteiden sekä arjen organisaatiokulttuurin välillä (Galupo ja Resnick, 2016). Ne voivat siis saada viralliset asiakirjat näyttämään pelkältä sanahelinältä.

Yksilön taakasta organisaation vastuuksi

Koska mikroaggression kohde on usein yksin tilanteessa, josta ei ole helppoa ulospääsyä, tulee työyhteisöjen ja -organisaatioiden ottaa vastuu ennaltaehkäisystä ja puuttumisesta. Erityisen tärkeää on, että työyhteisöt ja -organisaatiot osaavat tunnistaa mikroaggressioita. Jokaisen työntekijän tulisi tunnistaa niiden eri ilmenemismuotoja, jotta omaa ja työyhteisön toimintaa voisi reflektoida ja arvioida myös tästä näkökulmasta. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmissa tulisi mikroaggressioiden tunnistaminen ja ennaltaehkäisy kirjata konkreettiseksi kehittämistoimenpiteiksi. Myös muissa työyhteisön toimintaa linjaavissa relevanteissa asiakirjoissa tulisi yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvien tavoitteiden käytännön toteutus sekä mikroaggression käsite tunnistaa ja nostaa esille. Abstraktin ”meillä ei syrjintä” -mantran kirjaamisen sijaan ohjaavien asiakirjojen tekstien tulisi olla niin tarkkoja, täsmällisiä ja kattavia, ettei väärille tulkinnoille olisi sijaa. Käytännön esimerkkien avulla kannattaa valottaa myös sitä, miten mikroaggressiot voivat työpaikan arjessa ilmetä.

Miten ja miksi syrjintä voi jäädä näkymättömiin, ovat kysymyksiä, joita jokaisella työpaikalla tulisi pohtia. Miten madaltaa kynnystä syrjinnästä kertomiseen, miten ennaltaehkäistä sitä ja puuttua siihen oikea-aikaisesti? Jokaisen työntekijän tulisi tietää, kenelle mikroaggressioista voi kertoa ja miten prosessia viedään eteenpäin. Tämän tiedon tulisi sisältyä perehdytysmateriaaliin, ja henkilöstökoulutuksella voidaan varmistaa, että kaikilla on ymmärrystä asiasta.

Henkilöstökoulutus on melko helppo tapa lisätä tietoisuutta ja keskustelua stereotyyppioista, ennakkoluuloista ja mikroaggressioista sekä niiden haitallisuudesta. Seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuuden käsitteleminen mahdollistaa myös asiallisen keskustelun sateenkaariteemoista, kun terminologian perusteet ovat hallussa. Erityisen tärkeää on se, että organisaation johto on koulutettu, koska se on viime kädessä vastuussa siitä, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat henkilöt, kuten kaikki muutkin, voivat työskennellä turvallisessa ilmapiirissä, omana itsenään. Se on edellytys työntekijöiden hyvinvoinnille, tehokkuudelle, luovuudelle ja luottamukselliselle yhteistyölle eli viime kädessä myös menestykselle liiketoiminnalle.

Lähteet

Galupo, M.P. and Resnick, C.A., 2016, 'Experiences of LGBT Microaggressions in the Workplace: Implications for Policy', in T. Kollen, ed. *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations: Global perspectives on LGBT workplace diversity*, Basel: Springer. pp.271–287.

Lundell-Kiuru, Minna, 2019, tiedoksianto sähköpostilla 28.6.2019 Marita Karviselle.

Sue, D.W., 2010, *Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation*, Hoboken: Wiley.

Tasa-arvovaltuutettu, 2012, Selvitys sukupuolivähemmistöjen asemasta, Tasa-arvojulkaisuja 2012:1. Saatavilla verkossa: <https://www.tasa-arvo.fi/documents/10181/34936/Selvitys+sukupuolivahemmistojen+asemasta.pdf/4c84618f-8c6c-484f-a7e5-bfda8d06e9a6>

Työsuojeluhallinto, 2019, Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2018, Työsuojeluviranomaisen raportti, Työsuojeluhallinnon julkaisuja 7/2019. Saatavilla verkossa: https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2642702/Raportti_yhdenvertaisuuden_ja_syrjinnan_valvonta_2018

3.6 Sukupuolella väliä? – media sukupuolten tasa-arvon edistäjänä

Mia Teräsaho

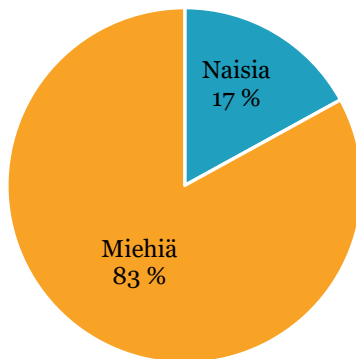
Sonja Soronen

Tässä sidosryhmäpuheenvuorossa keskitymme erityisesti uutis- ja ajankohtaismedian mahdollisuuksiin edistää sukupuolten tasa-arvoa. Median toimijoilla on hyvät mahdollisuudet purkaa sukupuoleen liittyviä normeja ja stereotypioita, joita mediassa saatetaan osin huomaamattakin pitää yllä. Media ei kuitenkaan toimi irrallaan muusta yhteiskunnasta, vaan eriarvoisuus julkisessa keskustelussa, politiikassa ja johtopaikoilla kietoutuvat yhteen.

Naisten osuus uutisten asiantuntijoista vähäinen

Naisten osuus uutisissa on Suomessa noin kolmannes, vaikka Suomen väestöstä noin puolet on naisia. Naisten osuus sanomalehtien, radiolähetysten, verkkolehtien, televisiolähetysten ja Twitterin uutisoinnissa on pysynyt Suomessa 2000-luvulla noin 20–30 prosentissa, eikä muutosta ole juurikaan tapahtunut (Global Media Monitoring Project GMMP, 2015). Naisten osuus jää vain 17 prosenttiin, kun tarkastellaan uutisissa asiantuntijoina toimineita naisia (emt., ks. kuvio 1). Kansainvälisen mediatutkimuksen GMMP:n tiedot ovat saatavilla ainoastaan naisista ja miehistä.

Kuvio 1. Uutisten asiantuntijat Suomessa vuonna 2015 (%)



Lähde: Global Media Monitoring Project (GMMP) 2015

Asiantuntijoina toimivien naisten vähäistä määrää ei voi pitää perusteluna heidän vähäiselle näkyvyydelle median kanavissa. Pelkästään tilastojen mukaan Suomessa toimii asiantuntijan tehtävissä noin 300 000 naista, mikä on kaikista asiantuntijoista

noin 57 prosenttia (Tilastokeskus, 2018). Toisaalta toimittajat ovat nostaneet esille myös sen, että naiset kieltäytyvät miehiä useammin median haastattelupyynnöistä.

Mari K. Niemen ja Ville Pitkäsen tutkimus (2017) osoitti, että yliopistojen tutkijoista miehiä (71 %) haastateltiin asiantuntijoina Suomen suurissa medioissa (Helsingin Sanomat, Yle ja STT) enemmän kuin naisia (29 %), vaikka tutkimuksen kohteena olevissa Helsingin, Tampereen ja Turun yliopistoissa naisten osuus tutkimus- ja opetushenkilöstöstä on miesten osuutta suurempi.

Ääni on valtaa

Suomessa naiset osallistuvat työelämään ja heidän koulutustasonsa on miehiä korkeampi, mutta silti naisten urapolku johtotehtäviin on miehiin verrattuna vaikeampi ja hitaampi. Esimerkiksi pörssiyhtiöissä on toimitusjohtajina naisia ainoastaan seitsemän prosenttia, mikä tarkoittaa käytännössä yhdeksää naista (Keskuskauppakamari 2018). Naisten haasteisiin edetä johtotehtäviin ja päätöksenteon paikoille vaikuttavat paljolti yhteiskunnassa ja työelämässä vallitsevat rakenteet ja käytännöt. Lisäksi urapolkuihin vaikuttavat sukupuoleen liitetyt stereotypiat (ks. esim. Lämsä ym., 2014) sekä koulutusalojen ja työelämän vahva eriytyminen sukupuolen mukaan. Miesten suurempi osuus merkittävässä tehtävissä, kuten johtopaikoilla, johtaa myös siihen, että naisten näkemykset eivät tule esille mediassa samaan tapaan kuin miesten.

Toimittajat vetoavat asiantuntijoiden etsimisessä usein kiireeseen. Jutut pitää saada nopeasti valmiiksi ja silloin on helpompaa ottaa yhteys tuttuun asiantuntijaan, jolta tietää saavansa haastattelun. Useimmiten tämä asiantuntija on mies (Global Media Monitoring Project GMMP, 2015). Jos mediassa puhuvat aina samat, tietyn ikäiset, valkoiset ja samaa koulutustasoa olevat miehet, julkisesta keskustelusta jäävät sivuun moninaiset äänet ja erilaiset näkökulmat. Asiantuntijakuvan monipuolistaminen hyödyttää naisten ja vähemmistöjen lisäksi myös niitä miehiä, jotka jäävät kapean asiantuntijan mallin ulkopuolelle. Ne, jotka saavat äänensä kuuluville ja joiden näkemyksiä kuunnellaan, vaikuttavat osaltaan päätöksentekoon ja politiikkaan.

Journalismin laatua voidaan parantaa valitsemalla haastateltavaksi aina paras asiantuntija. Tähän tavoitteeseen pääsemiseksi toimituksissa tulisi käyttää aikaa parhaan asiantuntijan löytämiseksi ja sen pohtimiseen, kuka puhuu, mistä näkökulmasta hän puhuu ja mistä asemasta käsin hän puhuu. Lisäksi keskustelua olisi tärkeää käydä siitä, kuinka eri vähemmistöjen edustajat, kuten esimerkiksi sukupuolivähemmistöön kuuluvat, maahanmuuttajataustaiset tai vammaiset henkilöt saisivat äänensä paremmin kuuluviin julkisessa keskustelussa.

Medialla on mahdollisuus monipuolistaa johtajakuvaa ja purkaa stereotypioita

Mediassa saatetaan osin huomaamatta tuottaa ja toistaa johtajien sukupuoleen liitettyjä stereotypioita. Esimerkiksi johtajana toimivista naisista kertovissa uutisissa nostetaan usein esille perhe ja tarina siitä, miten hän on pystynyt yhdistämään perheen ja vaativan työuran. Johtajana toimivista miehistä kertovissa jutuissa perhe tuodaan harvemmin esille.

Johanna Mäkelän väitöstutkimuksen (2018) tulokset tukevat edellä esitettyä. Mäkelän haastattelemien, politiikan johtotehtävissä toimivien naisten mukaan sukupuoleen ja

politiikon henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, kuten käyttäytymiseen, puhumiseen, ulkonäköön ja pukeutumiseen sekä työn ja perhe-elämän yhdistämiseen liittyviin haasteisiin kiinnitetään naisten kohdalla enemmän huomiota miehiin verrattuna. Lisäksi Mäkelän haastatteleminen naisten mukaan media nostaa helposti esiin naiseuteen liitettyjä seikkoja asiantuntijuuden ja asiaosaamisen sijaan. Poliitiikan johtotehtävissä toimivat naiset toivat esille, miten he joutuvat todistamaan ammatillisen uskottavuutensa ja pätevyytensä yhä uudestaan toisin kuin vastaavissa tehtävissä toimivat miehet. (Emt.)

Media voi toiminnallaan edistää asiantuntijoiden monipuolisuutta. Osassa mediataloja on käytössä erilaisia toimituksellisia käytäntöjä. Esimerkiksi keväällä 2019 Yle käynnisti 50:50-hankkeen, jossa lasketaan ja seurataan viikoittain lähetyksiin kutsuttujen asiantuntijoiden sukupuolijakaumia vaihtoehtoisilla naisella, miehellä ja muulla. Mediataloissa olisi Ylen kaltaisen lähetyksellisen seurannan lisäksi hyödyllistä tarkastella myös sitä, ketkä asiantuntijat ovat useimmiten haastateltavina ja mistä aiheista. Esimerkiksi ovatko miehet asiantuntijoina pääasiassa taloutta käsittelevissä jutuissa, ja naiset puolestaan esimerkiksi kasvatusta ja koulutusta käsittelevissä jutuissa. Sukupuolijakaumien lisäksi seuranta olisi tarpeen ulottaa myös asiantuntijan sukupuolen kanssa risteäviin tekijöihin, kuten ikään ja alkuperään.

Median toimijoilla on hyvät mahdollisuudet monipuolistaa asiantuntijoiden lisäksi johtajakuvaa, purkaa sukupuoleen kohdistuvia stereotypioita sekä tehdä näkyväksi sukupuolen merkitystä politiikassa ja päätöksenteossa. Hyvä lähtökohta tälle on omien käytäntöjen kriittinen tarkastelu ja kyseenalaistaminen. Onko esimerkiksi tarpeen tarkastella ja rikkoa tuttuja kaavoja siitä, kuinka johtajanaista ja -miehistä kirjoitetaan, mitä asioita heistä nostetaan esiin ja kuinka heidät esitetään niin teksteissä kuin valokuvissa?

Median käyttämällä kielellä ja kuvilla on merkitystä

Median käyttämät kieli ja kuvat ohjaavat ajattelua ja jäsentävät maailmaa. Siksi ei ole merkityksetöntä, kuinka uutisissa kirjoitetaan tai kuvitetaan eri ilmiöitä, sukupuolia, ihmisryhmiä tai eri alojen ammattilaisia.

Media heijastaa, uusintaa ja tuottaa normeja ja stereotypioita². Median toimijoilla on myös hyvät mahdollisuudet purkaa niitä ja pienilläkin teoilla käynnistää muutosta muilla yhteiskunnan alueilla. Tapa, jolla eri sukupuolet esitetään mediassa, on tärkeä sukupuolten tasa-arvon edistämisen kannalta. Parhaimmillaan median sisällöt voivat tehdä näkyväksi sekä lisätä yhteenkuuluvuutta ja keskinäistä arvostusta. Toisaalta ne voivat myös ylläpitää eriarvoisuutta ja haitallisia normeja sekä sulkea ulos.

Sukupuolitietoinen viestintä edistää tasa-arvoa

Sukupuolitietoinen viestintä on viestintää, joka tunnistaa sukupuolen merkityksen ja nostaa sen tietoisesti tarkastelun kohteeksi sekä viestinnän sisällöissä että sen käytännöissä. Sukupuolitietoinen viestintä edistää sukupuolten tasa-arvoa, torjua syrjintää sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella,

² <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/sanasto>

huomioi sukupuolen moninaisuuden sekä purkaa sukupuoliin liitettyjä haitallisia normeja ja oletuksia.

Sukupuolitietoinen viestintä nojaa perusteltuun valintaan siitä, milloin sukupuolen merkitys on hyvä tuoda esiin ja milloin ei. Kaiken kattavaa nyrkkisääntöä ei ole olemassa, vaan päätökseen vaikuttavat niin tekstin tai kuvan tavoite, konteksti kuin sisältökin. Sukupuolitietoinen viestintä ei ole sukupuolineutraalia, koska perusteeton sukupuolen häivyttäminen tekstistä tai kuvituksesta voi jopa jättää jotain hyvin olennaista tietoa pois. Esimerkiksi sote-uudistuksen yhteydessä kirjoitettiin paljon henkilöstön asemasta ja uudistuksen vaikutuksesta siihen. Useissa jutuissa jätettiin kuitenkin mainitsematta, että valtaosa sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä on naisia. Sillä, että sukupuolen merkitys jätetään nostamatta esiin, voi olla merkittäviä vaikutuksia etenkin silloin, kun tekstien pohjalta tehdään päätöksiä.

Sukupuolitietoinen viestintä voi kuitenkin toisinaan vaatia sukupuolittuneista ilmaisuista luopumista. Hyvä esimerkki tästä on sukupuolineutraalien ammattinimikkeiden käyttö. Sukupuolittuneet ammattinimikkeet ilmentävät suomen kielen seksismiä ja vaikuttavat merkittävästi yhteiskunnan rakentumiseen. Sukupuolittuneet ammattinimikkeet viestivät käsityksiä sukupuolesta ja sukupuolten asemasta sekä esimerkiksi siitä, että tietyt tehtävät soveltuvat naisille ja toiset miehille. (Engelberg, 2019, 88.) Yksi tapa toteuttaa sukupuolitietoista viestintää on ottaa käyttöön sukupuolineutraalit ammattinimikkeet, kuten Aamulehti teki vuonna 2017. Aamulehden jutuissa lakimies on aina juristi, lentoemäntä stuertti ja palomies pelastaja (Aamulehti, 2018).

Sukupuolella väliä? -hanke tarjoaa medially työkaluja tasa-arvon edistämiseen

Sukupuoli on moninainen ilmiö, joka tuottaa erilaisia rakenteita ja erontekoja yhteiskunnassa, ja johon myös liitetään paljon arvoja ja merkityksiä. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen ja sukupuolitietoinen viestintä edellyttää ymmärrystä näistä rakenteista, eronteista, arvoista ja merkityksistä. *Sukupuolella väliä? Sukupuolten tasa-arvoisen edustuksen vahvistaminen mediassa, politiikassa ja johtajuudessa* -hanke edistää tasa-arvoa sekä moninaisten ihmisten äänen kuulumista mediassa. Hankkeessa järjestetään toimittajille ja viestijöille suunnattuja tasa-arvokoulutuksia sekä kehitetään sukupuolitietoisen viestinnän ohjeita ja työkaluja.

Sukupuolella väliä? -hankkeen järjestämät tasa-arvokoulutukset käsittelevät sukupuolitietoista viestintää, normien, stereotyyppien ja seksismin tunnistamista ja purkamista sekä tasa-arvoa päätöksenteossa ja johtajuudessa tavoitteena monipuolistaa median asiantuntijakuva. Koulutukset toimivat pilotteina koulutusmallille ja -materiaaleille, jotka julkaistaan Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) Sukupuolten tasa-arvo -sivustolla³. Koulutusmateriaalit tulevat olemaan kaikkien toimijoiden vapaassa käytössä.

Sukupuolella väliä? -hankkeen (2019–2020) tavoitteena on edistää sukupuolten tasa-arvoa sekä mediassa että poliittisessa ja taloudellisessa päätöksenteossa. Toimittajille ja viestijöille suunnattujen koulutusten lisäksi hanke kehittää vaaleihin ja päätöksentekoon liittyvää tasa-arvotietoa sekä edistää sukupuolen moninaisuuden ja risteävien erojen huomioonottamista. Hankkeen yhteistyökumppaneita ovat Journalistiliitto, Yle, Naistoimittajat ry ja Kotimaisten kielten keskus (Kotus) sekä eduskunta. Hanketta toteuttaa Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksella toimiva Tasa-arvotiedon keskus, ja sitä rahoittaa Euroopan unionin perusoikeus-, tasa-arvo-, ja kansalaisuusohjelma (2014–2020).

³ www.thl.fi/tasa-arvo

Lähteet

- Aamulehti, 2018. Aamulehden sukupuolineutraali linjaus: tästä siinä on kyse ja tästä ei – Katso titteleiden luettelo sekä yleisimmät kysymykset ja vastaukset. Pääkirjoitus 29.5.2018. Saatavilla: <https://www.aamulehti.fi/paakirjoitukset/aamulehden-sukupuolineutraali-linjaus-tasta-siina-on-kyse-ja-tasta-ei-katso-tittleiden-luettelo-seka-yleisimmat-kysymykset-ja-vastaukset-200725994> [Luettu 20.9.2019].
- Engelberg, M., 2018. Miehiä ja naisihmisiä - Suomen kielen seksismi ja sen purkaminen. TANE-julkaisuja (2018) 18. Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta TANE.
- Global Media Monitoring Project GMMP, 2015. Finland - National report. Saatavilla: http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/Imported/reports_2015/national/Finland.pdf [Luettu 5.7.2019].
- Keskuskauppakamari, 2018. Naisjohtajia ennätysmäärä – toimialojen erot suuria. Keskuskauppakamarin kahdeksas naisjohtajaselvitys 2018. Saatavilla: <https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2018/11/keskuskauppakamarin-naisjohtajaselvitys-2018-20.11.-webversio.pdf> [Luettu 30.8.2019].
- Lämsä, A-M., Kangas, E., Hirvonen, P., Heikkinen, S., Biese, I. ja Hearn, J., 2014. Naisten johtamisuriin kohdistuvat stereotypiat. Hallinnon tutkimus 4/2014, 332-351.
- Mäkelä, J., 2018. Naiset politiikan huipulla: Sukupuolittunut viestintä ja johtajuus. Acta Universitatis Tamperensis 2426. Tampere: Tampere University Press.
- Niemi, M. K. ja Pitkänen, V., 2017. Gendered use of experts in the media: Analysis of the gender gap in Finnish news journalism. Public Understanding of Science 2017, Vol. 26(3), 355–368.
- Sukupuolten tasa-arvo (THL), 2019. Sanasto. Saatavilla: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/sanasto> [Luettu 20.9.2019].
- Tilastokeskus, 2018. Työvoimatutkimus. Saatavilla: http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tym_tyti_vv/statfin_tyti_pxt_11ql.px/table/tableViewLayout1/ [Luettu 5.7.2019].

3.7 Työelämä tarvitsee tasa-arvoa – naisilla on oikeus työhön ilman häirintää ja syrjintää

Terhi Heinilä

Maria Mailasalo

Johdanto

Mahdollisuus kouluttautua vailla sukupuoleen sidottuja rajoitteita, tehdä ansiotyötä ilman pelkoa häirinnästä ja saada työstä oikeudenmukainen korvaus. Perusasioita, joiden pitäisi olla itsestäänselvyksiä jokaisen elämässä. Samalla ne ovat tasa-arvokysymyksiä, joiden puolesta suomalaiset naisjärjestöt ovat taistelleet jo 1800-luvulta lähtien. Työ jatkuu edelleen.

Naisjärjestöjen Keskusliitto toimii naisten aseman, sukupuolten tasa-arvon ja tyttöjen ja naisten ihmisoikeuksien edistämiseksi. Vuonna 2019 Naisjärjestöjen Keskusliitto koordinoi Pekingin julistuksen ja toimintaohjelman 25-vuotista rinnakkaisraportointia, johon osallistui yli 40 tasa-arvoa ja naisten oikeuksia edistävää kansalaisjärjestöä. Järjestöjen raportti tuo esiin kansalaisjärjestöjen näkemykset naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon tilasta kansallisesti. Se osoittaa, että paljon on vielä tehtävää, jotta sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu suomalaisessa yhteiskunnassa. Keskusliitto ja sen 60 jäsenjärjestöä, joissa on yhteensä yli 400 000 jäsentä, vaativat konkreettisia tekoja tasa-arvoisemman yhteiskunnan puolesta. Vaikka naisjärjestöjen määrätietoisella yhteistyöllä onkin saavutettu monia tasa-arvotavoitteita, suomalaista työelämää ei voi sanoa tasa-arvoiseksi niin kauan, kun samapalkkaisuutta ei olla saavutettu tai kun naiset kohtaavat työssään seksuaalista häirintää.

Mahdollisuus työssäkäyntiin on yksi sukupuolten tasa-arvon toteutumisen perusedellytyksiä. Kyse on laajemmin sukupuolten taloudellisesta tasa-arvosta ja naisten taloudellisesta itsenäisyydestä, jotka vaikuttavat naisten koko elämään. Työelämän tasa-arvo vaikuttaa niin naisten hyvinvointiin, yhteiskunnallisen osallistumisen aktiivisuuteen kuin perheen sisäisen työnjakoon ja päätäntävaltaan. Ennen kaikkea se vaikuttaa siihen, että jokainen voi nauttia ihmisoikeuksistaan ja toteuttaa itseään täysivaltaisesti vailla sukupuoleen liitettyjä rajoitteita.

Seksuaaliselle häirinnälle nollatoleranssi

Kaikilla on oikeus elää elämää ilman häirintää ja osallistua työelämään ilman pelkoa häirinnästä. Suomessa työnantajilla on lakisääteinen vastuu kitkeä seksuaalista häirintää. Lain mukaan työnantajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi välittömästi saatuaan tiedon häirinnästä. (Työturvallisuuslaki.) Lisäksi työnantajan on ennaltaehkäistävä sukupuoleen tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa häirintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta). Maailman ensimmäinen kansainvälinen yleissopimus väkivallan ja häirinnän

poistamiseksi työelämästä solmittiin vuonna 2019. Voisi ajatella: Miksi vasta nyt? Miksei jo sata vuotta sitten perustettu Kansainvälinen työjärjestö ILO ole saanut sopimusta aikaan aiemmin?

Yksi vastaus edellä esitettyihin kysymyksiin on varmasti se, että asiaan ei ole kohdistunut aiemmin riittävää painetta. Kansainvälinen Me too -liike muutti tilanteen. Me too -liikkeen syksyllä 2017 aloittama julkinen keskustelu avasi suuren yleisön silmät sille, miten laajasta ja vakavasta ilmiöstä on kyse. Asian saama huomio sai eri tahot kartoittamaan tilannetta myös Suomessa, ja kyselyiden luvut ovat karuja: Elinkeinoelämän keskusliiton kyselyyn vastanneista alle 25-vuotiaista naisista neljäsosa oli kokenut häirintää työssään ja akateemisilla aloilla miltei viidesosa raportoi kokeneensa seksuaalista häirintää työpaikallaan (EK 2018; Miettinen 2018). Palvelualoilla työskentelevistä naisista lähes puolet on tutkimuksessa raportoinut kokeneensa seksuaalista häirintää asiakkaan taholta (PAM 2015). Kyseessä ei ole kuitenkaan uusi ilmiö, vaan tilanne on ollut tiedossa jo pitkään. Esimerkiksi tasa-arvobarometri on kartoittanut häirintäkokemuksia vuosien varrella systemaattisesti (Melkas 2004; Nieminen 2008; STM 2012). Aiemmin naisten kokemaa seksuaalista häirintää työelämässä ei ole pidetty yhteiskunnallisesti niin merkittävänä ja tärkeänä, että tilanteeseen olisi tartuttu voimallisesti.

Me too -keskustelun myötä seksuaalinen häirintä on tunnistettu, tunnustettu ja tuomittu julkisesti. Tämä on lisännyt naisten tietoa omista oikeuksistaan ja uskallusta ottaa seksuaalinen häirintä puheeksi. Tehtävää on kuitenkin vielä siinä, että häirintään vastataan asianmukaisin toimenpitein. Se, että häirintään ei puututa, vaikuttaa vakavasti häirinnän uhrin hyvinvointiin, aiheuttaa pelkoa ja pahimmassa tapauksessa rajoittaa uhrin elämää. Häirinnän kokemus aiheuttaa huolta siitä, että se voi vaikuttaa uralla etenemiseen tai työmahdollisuuksiin jatkossa. Seksuaalinen häirintä onkin yksi vakavimmista työuraan vaikuttavista tekijöistä. Sitä kohtaavat erityisesti nuoret naiset ja määräaikaisissa työsuhteissa olevat työntekijät, jotka ovat jo valmiiksi muita huonommassa työmarkkina-asemassa. Pätkä-, osa-aika- ja matalapalkkatyöt ovat kasaantuneet naisille (Tilastokeskus 2018). Selvityksissä on noussut erittäin huolestuttavasti esille, että erityisesti epävarmoissa työsuhteissa olevat työntekijät olivat puuttuneet häirintään vähemmän kuin vakituiset työntekijät. Merkillä pantavaa on myös se, että valtaosa häirinnän uhreista jättää ilmoittamatta asiasta eteenpäin, koska pelkää hankaluuksia tai sitä, ettei heitä oteta vakavasti. (PAM 2015; EK 2018)

Häirintää kohdataan kaikilla aloilla ja kaikissa asemissa, eikä esimerkiksi johtaja- tai asiantuntija-asema suojaa seksuaaliselta häirinnältä (Jyrkinen 2019). Jokaisen työntekijän tulisi voida kokea voivansa olla turvassa omalla työpaikallaan sukupuolestaan ja työsuhteensa laadusta riippumatta. Jokaisen naisen tulisi voida tehdä työtä ilman pelkoa seksuaalisesta häirinnästä niin työmatkoillaan, tauoillaan kuin sosiaalisen median kanavissa. Tämän vuoksi työpaikoilla tulisi olla suunnitelma ja menettelytapoja, joiden avulla seksuaaliseen häirintään puututaan ja joilla sitä ehkäistään. Johdon on sitouduttava häirinnän nollatoleranssiin kaikissa organisaatioissa ja työyhteisöissä. Tämä tarkoittaa ääneen lausuttuja linjauksia ja jokapäiväisiä aktiivisia tekoja tasa-arvoisen työkuulttuurin luomiseksi. Yhtä lailla työntekijöillä tulisi olla tarpeeksi tietoa omista oikeuksistaan. On myös välttämätöntä laatia jokaiselle työpaikalle selkeät ohjeet, jotka ennaltaehkäisevät syrjintätapauksia ja

tukevat tilanteissa, joissa häirintää tapahtuu. Tämä on erityisen tärkeää tilanteissa, joissa johtavassa asemassa oleva henkilö tai asiakas on häirinnän tekijä.

Perusteettomat palkkaerot on poistettava

Työelämässä tapahtuvasta häirinnästä puhuminen on suhteellisen tuore asia. Sen sijaan palkkaepätasa-arvosta on puhuttu jo kauan ennen Suomen itsenäistymistä. Naisjärjestöt ovat ajaneet palkkatasa-arvoa jo 1800-luvulta, ja yhä edelleen sukupuolten välinen palkkaero on yksi merkittävimmistä työelämän tasa-arvokysymyksistä.

Jotain on jo saavutettukin, sillä nykyään palkkatasa-arvo on ihmisoikeus, johon Suomi on sitoutunut lukuisissa kansainvälisissä sitoumuksissa, EU-sääntelyssä ja kotimaaisessa lainsäädännössä. Nämä velvoittavat Suomea takaamaan saman palkan samasta ja samanarvoisesta työstä ja kieltävät sekä välittömän että välillisen palkkasyrjinnän. Siitä huolimatta naisen euro on Suomessa Tilastokeskuksen ansiotasoindeksillä mitattuna noin 83,9 senttiä (SVT 2018). Suomessa palkkaero naisten ja miesten välillä on suurempi kuin EU-maissa ja muissa Pohjoismaissa keskimäärin (Eurostat 2018).

Naisen euron suuruuteen vaikuttavat sukupuolen lisäksi myös muut tekijät. Maahanmuuttajataustaisen naisen euro on vielä pienempi kuin kantasuomalaisen naisen: palkkatyössä olevan maahanmuuttajanaisen euro on noin 77 senttiä maahanmuuttajamiehen eurosta ja 62 senttiä suomalaismiehen eurosta (SVT 2014). Myös vammaisuus voi altistaa syrjinnälle työelämässä, vaikka YK:n vammaissopimus kieltää syrjinnän. Yhdenvertaisuusvaltuutetun vuonna 2016 teettämässä kyselyssä yli 40 prosenttia vastaajista kertoi kokeneensa syrjintää työpaikalla vammaisuutensa vuoksi viiden edellisen vuoden aikana (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2016). Myös romaninaisten kokemukset syrjinnästä työhaussa ovat nousseet kyselyissä esille (Vähemmistövaltuutettu 2014).

Samapalkkaisuuden saavuttaminen kytkeytyy moniin tasa-arvokysymyksiin, jotka eivät vielä toteudu Suomessa. Samapalkkaisuuden edistäminen edellyttää muun muassa sitoutumista segregaaion purkamiseen, perhevapaaudistuksen toteuttamiseen, hoivavastuun entistä tasaisempaan jakautumiseen sekä palkkakartoitusten ja tasa-arvosuunnitelmien toteuttamiseen ja seurantaan. Palkkaeroa on yritetty kaventaa esimerkiksi kolmikantaisella samapalkkaisuusohjelmalla vuodesta 2006 lähtien. Ohjelman aikana sen tavoitetaso on vaihdellut, ja sukupuolten välinen palkkaero on pienentynyt vain vajaat 4 prosenttiyksikköä.

On selvää, että vielä ei ole tehty tarpeeksi. Palkkatasa-arvo on yksi yhteiskunnallisen tasa-arvon toteutumisen mittari. Tahtoa on löydettävä, ja asiassa on mentävä eteenpäin. Nykyiset keinot palkkaepätasa-arvon purkamiseen eivät riitä, eikä kunnianhimo ongelman korjaamiseksi ole ollut tarpeeksi suuri. Palkkaeron kaventamiseksi on asetettava selkeä prosentuaalinen tavoite, ja keinovalikoimaa on laajennettava. Vain velvoittavilla, valvotuilla ja resursoituilla toimilla voidaan kuroa umpeen sukupuolten välinen palkkaero.

Suomessa palkkasyrjinnän todentaminen on tällä hetkellä hankalaa. Työntekijällä ei ole oikeutta saada toisen työntekijän palkkatietoja yksityisellä sektorilla, vaikka hän epäilisi palkkasyrjintää.

Syrjinnän havaitsemista, todentamista ja siihen puuttumista on vahvistettava ja helpotettava. Työntekijöiden oikeutta saada tietoa työpaikan palkoista ja palkkausjärjestelmistä tulee lisätä. Lisäksi luottamushenkilöiden oikeuksia saada tiedot työpaikan palkoista eriteltynä sukupuolen mukaan tulee laajentaa ja siten vahvistaa heidän rooliaan palkkatasa-arvon edistämässä. Palkkatietämys ja palkka-avoimuus ovat kaivattuja keinoja syrjinnän havaitsemiseen ja palkkatasa-arvon edistämiseen.

Lisäksi rakenteellisella tasolla on tehtävä aidosti töitä sen eteen, että samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Töiden samanarvoisuuden arviointi tulisi tehdä jo siksi, että suomalaiset työmarkkinat ovat jakautuneet voimakkaasti sukupuolen mukaisesti. Naiset ja miehet työskentelevät pitkälti eri aloilla ja eri tehtävissä. (Tilastokeskus 2018) Eri alojen töistä maksetaan erisuuruisia palkkoja, vaikka niihin vaadittava koulutus saattaa olla yhtä laaja. Miesvaltaisilla aloilla palkat ovat keskimäärin paremmat, ja miesvaltaiset tehtävät arvioidaan palkkausjärjestelmässä usein naisvaltaisia tehtäviä vaativammiksi. Naisten työuran aikana menettämät ansiot näkyvät myös eläkkeissä. Kun samanarvoisuutta määritellään, on tarkasteltava työehtosopimusten palkkausjärjestelmiä ja vaativuusarviointeja sukupuolinäkökulmasta.

Mallia samapalkkaisuuden tavoittelemiseen voisi ottaa Islannista, jossa astui vuoden 2018 alusta voimaan samapalkkalaki. Se velvoittaa kaikkia yli 25 hengen työpaikkoja hankkimaan joka kolmas vuosi tarkasti säännellyn todistuksen samapalkkaisuuden toteutumisesta. Todistuksen saaminen edellyttää kolmikantaisella päätöksenteolla määritellyn palkkakartoituksen laatimista. Kartoitus huomioi peruspalkan lisäksi myös palkitsemisjärjestelmät. Lain avulla pystytään varmistamaan, että niin yksityisen puolen työnantajat kuin julkinen sektori maksavat samasta työstä samaa palkkaa sukupuolesta riippumatta. Noin 80 prosenttia Islannin työvoimasta kattavaa lakia tulee noudattaa rangaistussakon uhalla. Kaikki palkkatiedot ovat Islannissa julkisia.

Tasa-arvon toteuttamisen aika on nyt

Kun puhutaan syrjimättömyydestä ja samapalkkaisuudesta, puhutaan perus- ja ihmisoikeuksista. Kaikilla on oikeus työhön ilman häirintää ja syrjintää. Vaikka Suomi on sitoutunut tasa-arvon edistämiseen ihmisoikeussitoumuksissa ja kansallisessa lainsäädännössään, edellä käsitellyt asiat esiintyvät edelleen työelämässä ja koskettavat eri asemassa työskenteleviä naisia alasta riippumatta. Kyse on rakenteellisista ongelmista, joiden ratkaiseminen vaatii pitkäjänteisyyttä ja aikaa, mutta ennen kaikkea vahvaa tahtoa ja konkreettisia toimia. Tasa-arvon toteuttaminen on kokonaisvaltaista työtä, sillä monet tasa-arvon epäkohdat ovat yhteydessä toisiinsa. Sen vuoksi sukupuolinäkökulma on valtavirtaistettava kaikkeen päätöksentekoon, ja sitä on edistettävä läpileikkaavasti kaikilla hallinnon ja politiikan aloilla. Työelämäkysymykset eivät ole irrallisia koulutus- tai perhepolitiikasta. Seksuaalinen häirintä on kytköksissä laajemmin väkivaltakulttuuriin ja sen hiljaiseen hyväksyntään.

Me too -liike tuo naisjärjestöille rohkeutta ja toivoa taistelussa naisten oikeuksien puolesta: kansalaistoiminnalla on valtava voima. Kuten Me too -liike todisti, jo yhden ihmisen aloittamasta liikkeestä voi tulla jotain niin suurta, että se muuttaa naisten elämän ympäri maailman.

Syntyy sopimuksia ja luodaan käytäntöjä, joilla työelämästä tulee entistä saavutettavampaa ja parempaa kaikille sukupuolesta riippumatta. Naisjärjestöjen Keskusliitto jatkaa periksiantamatonta työtään naisten oikeuksien puolustamiseksi ja toteuttamiseksi niin työelämässä kuin muillakin elämän osa-alueilla.

Lähteet

- EK. Elinkeinoelämän keskusliitto (2018): Tutkimusraportti: Seksuaalinen häirintä työelämässä. Saatavilla: https://ek.fi/wp-content/uploads/Seksuaalinenhairinta_raportti_2.pdf
- Eurostat (2018): Gender pay gap in unadjusted form. % of average gross hourly earnings of men. Saatavilla: https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&code=sdg_05_20&plugin=1
- Jyrkinen, Marjut (2019): Seksuaalinen häirintä työpaikoilla. Puheenvuoro tilaisuudessa Keskustelutilaisuus: Seksuaalinen häirintä työpaikoilla – #metoo Miten tästä eteenpäin? 8.3.2019. Saatavilla: https://livestream.com/infocrea-fi/seksuaalinen-hairinta-tyopaikoilla/videos/188438646?fbclid=IwARodAWsfWA5Hhr69Q3DH7lyGsOV69_K9zwmRZlCh3doHMAevHaHutpEt9o
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 609/1986. Saatavilla: <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=tasa-arvolaki>
- Melkas, Tuula (2004): Tasa-arvobarometri 2004. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja: 2004:20. Saatavilla: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74159/Tasa_arvobarometri_2004_fi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Miettinen, Joonas (2018): Kysely seksuaalisesta häirinnästä ja seksismistä työelämässä. Raportti. Helsinki. Saatavilla: https://www.ekonomit.fi/documents/47308/67801/raportti_kysely+seksuaalisesta+h%C3%A4irinn%C3%A4st%C3%A4+ja+seksismist%C3%A4+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4+%281%29.pdf/7ea277f4-14ca-23d2-6395-886b239131ce
- Nieminen, Tarja (2008): Tasa-arvobarometri 2008. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja: 2008:24. Saatavilla: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/71138/Tasa-arvobarometri%202008.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- PAM. Palvelualojen ammattiliitto (2015): ”Monesti kaupan päälle pyydetään suukkoa” – seksuaalinen häirintä on yleistä palvelualoilla. Saatavilla: <https://www.pam.fi/uutiset/monesti-kaupan-paalle-pyydetaan-suukkoa-seksuaalinen-hairinta-on-yleista-palvelualoilla.html>
- STM. Sosiaali- ja terveysministeriö (2012): Tasa-arvobarometri 2012. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:23. Saatavilla: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/69944/URN_ISBN_978-952-00-3370-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Suomen virallinen tilasto (SVT) (2014): Suomeen muuttaneiden naisten ja miesten työmarkkinatilanne, koulutus ja poliittinen osallistuminen. Saatavilla:

http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ywrrp2_201400_2014_12369_net.pdf

Suomen virallinen tilasto (SVT) (2018): Ansiotasoindeksi [verkkajulkaisu]. ISSN=1796-3737. 4. vuosineljännes 2018. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla:
http://www.stat.fi/til/ati/2018/04/ati_2018_04_2019-02-06_tie_001_fi.html

Tilastokeskus (2018): Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018. Saatavilla:
http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_sts_201800_2018_19722_net.pdf

Työturvallisuuslaki 738/2002. Saatavilla:
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Vähemmistövaltuutettu (2014): Erilaisena arjessa – selvitys romanien syrjintäkokemuksista. Julkaisusarja 15. Saatavilla:
https://www.syrjinta.fi/documents/10181/10850/52878_romaniselvitys_verkkoon+%281%29.pdf/584516fc-d3a7-4f88-8ecc-c8b2271ebf41

Yhdenvertaisuusvaltuutettu (2016): ”Vammaisena olen toisen luokan kansalainen”
 Selvitys vammaisten syrjintäkokemuksista arjessa. Oikeusministeriö ja syrjinnän seurantajärjestelmä. Saatavilla:
https://www.syrjinta.fi/documents/10181/40035/Vammaisselvitys_uusin/2506b079-2a76-4aff-ae1d-5e9728f38657

3.8 Placing the Social and Economic Sustainability of Working life in Context: The International, the National, the Transnational

Jeff Hearn

Introduction

The original project plan for WeAll, submitted in 2015, and enacted from 2016, highlighted the central importance of thinking and action on (in)equalities and sustainability in Finnish society through enhanced participation and equality in working life in both urban and rural contexts. Beyond this, emphasis is placed on the importance of inclusion of “vulnerable, discriminated and/or marginalized groups into working life” in Finnish working life, with more general insights from thinking through intersectionality, Sen’s (1985) capability approach, and the development of participatory dialogue and co-operation between academia, policy-makers and practical actors of working life.

The WeAll project is a national project with a national focus. It is institutionally located as part of the national Strategic Research Funding instrument (STN), with three universities as research bases and additionally multiple stakeholders. It is very much concerned with societal impact, is policy-orientated, and is embedded in Finnish society and, contrary to some Academy of Finland projects, the project has been based in Finnish language. In many ways, this trend in research funding towards applied research is found in many countries where “societal impact” of research is emphasised. The focus on useful, applied knowledge can bring mixed blessings, in that while the relation of theory and practice is a central concern within feminist scholarship, Critical Theory and action research, the prioritisation of applied research can easily slip into taking current policy priorities and conditions as givens and neglecting more fundamental concerns, such as what “knowledge” is in the first place, including who defines and decides on that. To neglect such questions can then lead into a more conservative (with a small “c”) positioning in which much is taken-for-granted.

Recent years have seen increasing moves in research beyond an assumed and non-problematized national focus and what has come to be called as a shorthand, “methodological nationalism” (Scott 1998; Beck and Sznaider 2006; Chernilo 2006). Many, and perhaps almost all, nations tend to see themselves examples of exceptionalism. This applies especially to large, powerful or formerly powerful nations – the US, the UK and Sweden come to mind. But it can also apply to smaller nations. In this situation, a key question is how to avoid methodological nationalism. There are several ways of doing this; and here I address three possible relevant sets of processes which bear on the social and economic sustainability of future working life:

- social and economic sustainability of working life as a contemporary *international* issue;
- some *national* specificities of Finland, making the familiar strange; and

- movement towards *transnational* perspectives as a way of broadening the view on processes that bear on the social and economic sustainability of future working life.

Social and economic sustainability of working life: a contemporary international issue

In the WeAll project, major and specific contemporary challenges and opportunities that bear on the social and economic sustainability of future working life are, in the Project, are:

- demographic changes and ageing population;
- lengthening of working life and careers;
- reconciliation of work and care responsibilities;
- intensification of work, demands of the 24/7 economy and blurring of work/non-work boundaries; and
- multiple pressures on employees that may threaten well-being and coping at work.

These issues and challenges of how to make for the social and economic sustainability of future working life urgently preoccupy many nations and states, even within Europe, let alone further afield. So, a first way to emphasise context and avoid, or at least reduce, methodological nationalism is to consider comparable international research and policy development elsewhere. Thus, to work on this in a Finnish context means being cognizant of relevant international research and policy, and comparable studies and policies. A well-established way of working in international research is the comparative method. There are many reasons for conducting comparative studies, for example, to deconstruct assumptions underpinning national practices and policies, and so assist development of more effective policies and practices. This is even though the use of the nation-state as the unit of analysis is not unproblematic.

What is especially interesting is that the WeAll agenda has been prescient of contemporary policy debate; the WeAll agenda may well have seemed more novel when it was designed some years ago than is the case now, as the key urgent questions of the future and sustainability of work and well-being are now present on multiple agendas. Intensification of work, demands of the 24/7 economy, blurring of work/non-work boundaries, and transformation of work (and well-being) more generally are all preoccupations of the EU, and probably all member states. To take up just one major link here: the transformation of work through ICTs, AI and robotics, is now among the highest priorities, as elaborated in, for example: the December 2018 *Future of Work, Future of Society* Report by the European Group on Ethics in Science and New Technologies; the 2019 *The Future of Work? Work of the Future!* Report (Servoz 2019); the 2019 OECD Report *Policy Responses to New Forms of Work*; and the April 2019 European Commission, the conference ‘The Future of Work: Today. Tomorrow. For All.’

In the EU context, many of these policy interventions stress social inclusion, in accordance with the European Pillar of Social Rights. But as noted in May this year, by Allan Larsson, the former Swedish Minister of Finance, and Director General of DG

Employment at the EU Commission, there is a need to move beyond simple reliance on that Pillar, and move onto a new social contract:

The European Trade Union Institute draws the conclusion that technology is less likely to replace work than to move it elsewhere – not only up or down the value chain, but also among occupations and among employment statuses. What we need to worry about is, according to the ETUI, not a world without work, but a world where employment relations have withered away. (*The Future of Work ...* 2019).

Thus, these various challenges of inclusion, marginalisation, work and care are probably not going to be resolved without attention to the very nature of employment relations. Moreover, these employment relations, reformed or transformed, are themselves aged, classed, gendered, ethnicised, racialised, and much more. Transforming employment relations means also transforming age, gender, ethnic and racialised relations.

International agendas for the sustainable future of work and well-being are also heavily tied to technological change and climate change, and the possibility of what has come to be called a ‘new green deal’. Without that, for many people, the prospects of long-term secure employment in the sector of their locality or their choice or as earlier assumed are reduced, bringing loss of expected security and privilege for some. Much work is made precarious, as part of the gig economy, producing capital value for the few, and create some jobs in selected sectors.³

In 2013, the Oxford University report by Frey and Osborne, concluded that of the 702 job categories examined, 47% were susceptible to automation within the next 20 years. Although they did not highlight issues of social division in the report, it is clear that there is a very strong relations of class, gender and ethnic divisions with the likelihood of loss of jobs to automation, with, perhaps surprisingly, many of the at risk sectors *currently* populated by men, and many of the least risk by women. Following this, the March 2017 PwC report on the ‘UK Economic Outlook’ predicts that “around 30% of UK jobs could potentially be at high risk of automation by the early 2030s, lower than the US (38%) or Germany (35%), but higher than Japan (21%)”, with the risks “highest in sectors such as transportation and storage (56%), manufacturing (46%) and wholesale and retail (44%), but lower in sectors like health and social work (17%).” This report suggests that jobs associated with men are estimated as a third more at risk than those associated with women.

Whilst work, and future work, may be precarious and irregular, it can also, for some, involve long hours. The 2018 report, *The Future of Work, Australia* from the Centre for Future Work at the Australia Institute found that Australian workers are completing over 300 hours of unpaid overtime per year, which adds up to two months per worker annually. These work pressures are uneven in their effects. For example, Beauregard and colleagues (2018) at Montreal University, Canada, followed 2,026 people – half of whom were women – in a wide variety of workplaces over four years, and found that women were more likely than men to suffer work burnout, emotional exhaustion and cynicism.

³ Two of the largest ‘turker’ sites are: Amazon’s ‘Mechanical Turk’, claiming over half a million ‘turkers’ from 190 countries at any one time; and ‘Upwork’, with over 10 million freelancers, from 180 countries on its database. Management consultants McKinsey estimate that by 2025 540 million workers will have used one of these platforms to find work (Fox and O’Connor 2015).

Studies of this kind can usefully be drawn upon in developing Finnish research and policy development.

At the same time, and mirroring the policy priorities in WeAll, a further major, internationally recognised challenge concerns the impact of demographic change on the care economy, and its complex relations to work and employment. Relative increases in the numbers of older old are likely to grow. There may also be greater social and geographical separation of some older people from younger people, through longer life, geographical mobility, and changes in work and family. Yet, in the future, blurring of age(d) categories of people - young, young adult, middle years, older adult, old, older, old – may increase, along with greater familiarity between people of different generations, and changes in patterns of older consumerism, old age poverty, extended (part-time) work and entrepreneurialism, paid/unpaid care, and sustainable work/care, enacted both by and for older people (Aaltio et al. 2017; Hearn and Parkin 2020).

Some national specificities: making the familiar strange

Another way to proceed is to see Finland from the the semi-outside: to make the familiar strange. This is something that I realised I had to do when I moved to Finland and began to write about the UK as a semi-outsider (Hearn 2002). Finland shares many features of Nordic societies, but there are also specific aspects needing emphasis, not least placing Finland in its geopolitical context, between the Russian Federation and Sweden, and north of the relatively recently independent Baltic nations. The historical specificity of Finland has been complicated in recent years, perhaps most significantly, joining the EU in 1995, the relative rise in immigration, and the rise of right-wing nationalism and populism.

The process of making the familiar strange has figured in working with South African colleagues in the Academy of Finland/South African National Research Foundation project ‘Enabling South African and Finnish youth towards non-violence, equality and social well-being’, (2013-2016) that has overlapped with WeAll and has had some similar themes to WeAll, stressing the need to overcome marginalisations and discriminations in education and work⁴ This has led to the co-edited book, *Engaging Youth in Activism, Research and Pedagogical Praxis* (Shefer et al., 2018). In the Introduction to the book, we wrote:

Finland is a well-resourced, high income nation in the global North, with relatively small gaps between rich and poor, women and men; ... Finland has been assessed as one of the most economically equal and gender equal countries in the world, as second in the 2016 World Economic Forum (WEF) rankings; ...

While Finland is ... a relatively “young” nation-state, in some respects it maintains long-established traditions from its Swedish, Russian and rural pasts. Formed from the geopolitics of Northern European imperialism, Finland has a relatively harsh winter climate and is sparsely populated (5.5 million). ...

Finnish industrialization was relatively late, initially from the 1870s, then more rapidly in the 1950s and 1960s, with forestry, technology and metal industries, movement from rural to urban areas and shifting “almost directly from an agricultural to a modern service” (Rantalaiho, 1997, p. 22) or post-industrial society (Husu & Niemelä, 1993).

⁴ Both Jukka Lehtonen and myself have been part of both projects.

More recently, Finland has been prominent in the development of information and communication technologies (ICTs). In common with the other Nordic nations with their small, relatively homogenous populations, Finland has developed a form of democracy involving a specific, positive relation of the citizenry and the state. The Swedish-speaking minority, of about 5% of the population, has full language rights.

Modernization of the welfare state has been through a broadly social democratic form, even with the established Finnish model of coalition governments, of up to six parties across the political spectrum. In gender terms, it has been characterized as a “partly egalitarian patriarchy”, on the basis of a “dual role contract” rather than an “equality contract” (Duncan, 1995). Welfare and family support is well developed, with the right to universal childcare, even if subject to political challenge. In national surveys levels of violence to women have been reported as still relatively high (Heiskanen & Piispa, 1998; Piispa, Heiskanen, Kääriäinen, & Sirén, 2006). Following high unemployment in the early 1990s, the state welfare model has been somewhat under retreat. (Hearn et al. 2018: 2-4)

Especially interesting is that the Finnish form of relatively strong welfare state development and gender equality policy and ideology that co-exists with gender inequalities, relative gender invisibility, the so-called ‘genderless citizen’ (Parvikko 1990; Rantalaiho and Heiskanen 1997; Ronkainen 2001). This somewhat paradoxical situation appears to arise from an emphasis upon individuals’ rights operating at the community level rather than at the individual embodied level (Nousiainen et al. 2001). This mix is complemented by strong neo-corporatist forms and tendencies, making for a specifically hybrid version of governance, in which the state is often difficult to separate from non-state institutions.

These relatively collectivised societal conditions bear on the relatively strong place of school education and higher education in Finnish society. With virtually all education state education, Finland scores highly on measures of educational achievement, as, for example, in the PISA studies, even with slightly falling results recently. Again, however, we find gender differences. According to Salmela-Aro and Tynkkynen’s (2012) study of 770 Finnish young people (mean age 16), most boys entering high school were found to be enthusiastic about their studies, but as school pressures increased they tend to become cynical about school and develop more negative social attitudes. Meanwhile, girls tended more to internalise stress and become more vulnerable to feelings of inadequacy, which may lead onto depression, especially amongst those on the more academic track. These gendered conditions are key to understanding the movement of younger generations into the employed workforce, now and in the future.

In Finland, along with Nordic and some European countries, population ageing takes on certain specific features, with connections between several linked challenges:

first, there are not just ageing populations, but also the falling birth rate, and the need for greater absolute and relative funding for care provision for old people; notably, the total fertility rate has decreased by at least five per cent since 2010 in all the Nordic countries, with Finland and Denmark having the lowest fertility rate (1.7 in 2014) (‘Finland has slowest growth ...’ 2015);

second, there are pressures to reform, diversify and perhaps democratise the care sector and who is doing care work, meaning greater class and gender spread, and greater inter-generational solidarity; this might suggest less gender-segregated care work and service work, as well as being an incentive to increase migration; third, such class, gender and ethnic/racialised changes, and possible democratisations, may be accompanied, for some, by so-called backlash reactions, anti-feminism, racism, populism, and tensions with moves towards inclusion and social cohesion.

There are many further comments one could add here, for example, the place of indigenous people and politics, urban-rural and regional variations, and contemporary language change and policy, but a key point is to appreciate both the commonalities of Finland with other parts of the Nordic region and Europe more broadly, but also the specificities of Finnish society. This is not to argue that such specific features of Finnish society represent the essence of the nation, as that would be fall into a nationalistic exceptionalism, nor is it to suggest that these features represent the way to capitalist expansion and market opportunities; rather, it is to note and build on key aspects of the national situation that need to be taken, more or less, into account in both research and policy in developing social and economic sustainability of work in the future.

Towards transnational perspectives: broadening the view

As noted, changes similar to those examined by WeAll around employment, work, care, technological change and policy development are currently being addressed in many international forums elsewhere than Finland. Following this, and in some ways more fundamentally, there is the challenge, in both research and policy development, of contextualising the very notion of nation itself, the given society, and the nation-state, through refocusing on the impacts of globalisation, transnationalisation and transnational processes.

The methodological nationalism of much social science is challenged by many wide-ranging analyses of the transnational, transnationalism and transnational processes. Moving beyond specific national, societal or cultural contexts is prompted by various transnational researches over recent years (Khagram and Levitt 2008). The nation is no island. Indeed, this was well recognised by the International Labour Organisation Commission headed by former Presidents Tarja Halonen and Benjamin Mkaba, of Finland and Tanzania respectively, in its report on the social impact of globalisation (World Commission on the Social Dimension of Globalization 2004). That report called for a dramatic rethink by governments and global bodies on the effects of globalisation, including fairer rules around trade and migration to obviate the inequalities and damage brought to many by globalisation.

Much of these debates has developed in relation to, sometimes in opposition to, “globalisation”, subsequently refined as “glocalisation”, in which the specificities of place are frequently recontextualised, sometimes even seen as becoming transcended, through economic, political and cultural linkages. However, an important aspect of these critiques is the need to give much more emphasis to the ways that nation-states, national boundaries and organised labour at the national level still remain important within transnational political economy. For this and other reasons, “transnationalisation” often seems a more useful framing concept than globalisation, along with other forms of the transnational, such as transnational spaces, communities and identities (Basch et al., 1994; Ong, 1999; Hearn 2004, 2015; Hearn and Blagojević 2013).

Transnational processes involve flows of governance systems, people, policies, trade, money, ideas, information, images, data across borders, and crossing and spanning of borders by networks, organisations and institutions. Various forms of multi-strandedness operate in economic, political, cultural and symbolic realms, and indeed the realms of knowledge, education and activism, with multiple, often hybrid processes and institutions across borders.

These questions have also been at the heart of my and many others' recent transnational collaborative work in the co-edited books, *Rethinking Transnational Men* (Hearn et al. 2013) and *Unsustainable Institutions of Men* (Hearn et al. 2019). These books examine how diverse transnational institutions as material and ideological power centres and sites, design and control transnational change, with an emphasis on the power positions of some groups of men. Gendering transnational processes is vital.

Transnational institutions impact on (the future of) work and well-being locally and nationally, now and most likely even more so in the future. They offer various potentials for extending transnational intersectional gendered power, individually and collectively, through what might be called transnational patriarchies. In these moves, structured gender domination shifts from being located in or limited to national or societal contexts towards transnational contexts. The dynamics of transnational institutions can also be understood as forms of transnational dispersed centres, with multiple contradictions between: the national and the transnational; spatiality and sociality; materiality and ideology/discourse; the physical and the virtual; institutional structures and events.

Transnational institutions and flows also exert powerful controls and influences on national situations, and especially small nations such as Finland. Transnational institutions operate at the political level, as with the EU, the Council of Europe, and various UN agencies, and at the economic level, as with transnational big business, TNCs, ICTs, and other technology sectors, but also extend to military, cultural, religious, and sporting domains, amongst others, all operating through transnational institutions. In the case of the internet and ICTs, for example,

... since 2005, the amount of cross-border data has grown 45 times. By the early 2020s, it is expected to grow nine times larger. These data flows enable the movement of goods, services, finance and people, with virtually every cross-border transaction now having a digital element. (Servoz 2019: 17-18).

The necessity for a transnational perspective is perhaps most obvious in relation to transnational migration. Immigration has long been low in Finland, increasing somewhat with EU membership, demise of the Soviet bloc, and limited intake of refugees and asylum seekers following Middle Eastern and African regional conflicts. Unemployment of black and minority ethnic people, especially youth unemployment among Somalis, the largest black group, is far higher than among ethnic white Finns. Whiteness is still often taken-for-granted, if less so than in the recent past, and various forms of racism, some explicit, some "banal", are not uncommon. These transnational societal conditions make critical, transnationally-orientated work on homonationalism, whiteness and (anti-)racism, and indeed postcolonialism and decoloniality broadly, especially relevant in a Finnish context, however unfamiliar that appear to some (see Jungar and Peltola, 2015; Peltola and Jungar, 2018; Keskinen et al. 2009).

A further key example of transnational processes concerns the environment. Research and policy on developing economically and socially sustainable future work, care and well-being also has to take up environmental matters across borders as a fundamental (trans)national matter. Environmental change cares not for national boundaries. Concern with the future sustainability of work has to be centrally engaged with climate change, the forms and impacts of food production and consumption, mobility patterns, individual and collective energy use and transfers, and many other aspects that are transnational in form and process.

Transnational perspectives have also been central in the work of the International Panel on Social Progress (IPSP) has addressed contemporary societal challenges on a more global scale (<https://www.ipsp.org/>).⁵ The aim of IPSP has been to: produce comprehensive coverage of the dimensions of social progress; make up-to-date social science more accessible and relevant; feed social actors and citizens, including but not only governments, with ideas about possible futures; influence public debates; increase interest in social justice and long-term perspective among scholars. The outcomes of this work include three large collective volumes, *Rethinking Society for the 21st Century: Report of the International Panel on Social Progress* (International Panel on Social Progress 2018), on many contemporary challenges for sustainable working life and social relations generally, along with a multi-authored single volume, *A Manifesto for Social Progress: Ideas for a Better Society* (Fleurbaey et al. 2018). Key elements of social progress are identified as: equal dignity, basic rights, democracy, rule of law, pluralism, well-being, freedom, non-alienation, solidarity, esteem and recognition, cultural goods, environmental values, distributive justice, transparency, accountability. More specifically, recommendations for overcoming obstacles to sustainable social progress from the chapter on ‘The Multiple Directions of Social Progress’, of which I was a member, include:

- transcending the economic structure of capitalism, expanding non-capitalist forms of market activity, expanding the role of the state or community in meeting human needs, building a vibrant cooperative market sector, conversion of capitalist firms into cooperatives and worker take-overs, democratising large capitalist corporations;
- unconditional basic income;
- universal care services;
- naming and changing the powerful and the privileged in institutions and policy, learning from the global South, extending equality agendas into ‘unmarked’ and transnational policy arenas; democratising and reforming democracy, for example, citizen sortition legislatures and participatory budgeting. (Folbre et al. 2018).

To summarise: the social and economic sustainability of future working life, including the reduction of inequalities of all sorts, needs to be approached in the light of what is now the vast research and policy knowledge on, first, contemporary and high profile international developments elsewhere than Finland; second, the specific national features, challenges and potentials of Finland; and, third, the developing transnational perspectives on these matters in hand. Without a drastic questioning of methodological nationalism, research and policy on the social and economic sustainability of future working life is likely to be limited.

⁵ IPSP was conceived 2012-early 2013, as a large independent non-governmental social science network, paralleling in some ways IPCC, and organised in over 25 chapters and cross-cutting work groups, each with about 10 members. The project officially started summer 2014 and has involved over 300 social scientists across the world. The overall leaders of this process have been Marc Fleurbaey and Olivier Bouin, with the support of Amartya Sen and other leading social scientists.

References

- Aaltio, I., Mills, A.J. and Helms Mills, J. (eds.) (2017) *Ageing, Organizations and Management: Constructive Discourses and Critical Perspectives*, New York: Palgrave Macmillan.
- Basch, L.G., Schiller, N.G. and Blanc-Szanton, C. (1994) *Nations Unbound: Transnational Projects, Postcolonial Predicaments, and Deterritorialized Nation-states*, Langhorne, PA: Gordon and Breach.
- Beauregard, N., Marchand, A., Bilodeau, J., Durand, P., Demersm A. and Hainesm V.Y. (2018) 'Gendered pathways to burnout: Results from the SALVEO Study', *Annals of Work Exposures and Health*, 62(4): 426–437.
- Beck, U. and Sznaider, N. (2006) 'Unpacking cosmopolitanism for the social sciences: a research agenda', *The British Journal of Sociology*, 57(1): 1–23.
- Chernilo, D. (2006) 'Social theory's methodological nationalism: myth and reality', *European Journal of Social Theory*, 9(1): 5–22.
- Duncan, S. (1995) 'Theorizing European gender systems', *Journal of European Social Policy*, 5(4): 263–284.
- European Group on Ethics in Science and New Technologies (2018) *Future of Work, Future of Society*, Luxembourg: European Union.
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/research_and_innovation/eye/eye_future-of-work_opinion_122018.pdf
- 'Finland has the slowest population growth in the Nordic countries' (2015) Ministry of Social Affairs and Health. 15 December. https://stm.fi/en/artikkeli/-/asset_publisher/suomen-vaesto-kasvaa-hitaimmin-pohjoismaista
- Fleurbaey, M. et al. (2018) *A Manifesto for Social Progress: Ideas for a Better Society*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Folbre, N., Olin Wright, E., Andersson, J., Hearn, J., Himmelweit, S. and Sterling, A. (2018) 'The multiple directions of social progress: ways forward', in *International Panel on Social Progress, Rethinking Society for the 21st Century: Report of the International Panel on Social Progress. Volume 3. Transformations in Values, Norms, Cultures*, Cambridge: Cambridge University Press, pp. 815–845.
- Fox, K. and O'Connor, J. (2015) 'Five ways work will change in the future'. *The Observer*, 29 November.
<https://www.theguardian.com/society/2015/nov/29/five-ways-work-will-change-future-of-workplace-ai-cloud-retirement-remote>

- Frey, C.B. and Osborne, M.A. (2013) *The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation?* Working Paper. Oxford: Oxford Martin School.
- 'The Future of Work – beyond the Social Pillar – what advice to the next EU Commission?' (2019). <https://www.globalutmaning.se/utblick/future-work-beyond-social-pillar-advice-next-eu-commission/>
- Hearn, J. (2002) 'Nation, state and welfare: the cases of Finland and the UK', in R. Pease and K. Pringle (eds.) *A Man's World: Changing Men's Practices in a Globalized World*, London: Zed, pp. 85–102.
- Hearn, J. (2004) 'Tracking 'the transnational': studying transnational organizations and managements, and the management of cohesion', *Culture and Organization*, 10(4): 273–290.
- Hearn, J. (2015) *Men of the World: Genders, Globalizations, Transnational Times*, London: Sage.
- Hearn, J. and Blagojević, M. (2013) Introducing and rethinking transnational men. In J. Hearn, M. Blagojević and K. Harrison (eds) *Rethinking Transnational Men: Beyond, Between and Within Nations*, New York: Routledge, pp. 1–24.
- Hearn, J., Blagojević, M. and Harrison, K. (eds) (2013) *Rethinking Transnational Men: Beyond, Between and Within Nations*. New York: Routledge.
- Hearn, J. and Parkin, W. (2020) 'Age' at 'Work': Ambiguous Boundaries of Organizations, Organizing and Ageing, London: Sage
- Hearn, J., Shefer, T., Ratele, K. and Boonzaier, F. (2018) 'Introduction: engaging youth in activist research and pedagogical praxis: transnational, intersectional and everyday', in T. Shefer, J. Hearn, K. Ratele and F. Boonzaier (eds.) *Engaging Youth in Activism, Research and Pedagogical Praxis: Transnational and Intersectional Perspectives on Gender, Sex, and Race*, London: Routledge, pp. 1–22.
- Hearn, J., Vasquez del Aguila, E. and Hughson, M. (eds.) (2019) *Unsustainable Institutions of Men: Transnational Dispersed Centres, Gender Power, Contradictions*, London: Routledge.
- Heiskanen, M. and Piispa, M. (1998) *Faith, Hope, Battering. A Survey of Men's Violence against Women in Finland*, Helsinki: Statistics Finland/Council for Equality between Women and Men.
- Husu, L. and Niemelä, P. (1993) 'Finland' in L.L. Adler (ed.) *International Handbook on Gender Roles*, Westport: Greenwood Press, pp. 59–76.

- International Panel on Social Progress (IPSP) (2018) *Rethinking Society for the 21st Century: Report of the International Panel on Social Progress, Volumes 1-3*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Jungar, K. and Peltonen, S. (2015) “‘Saving Muslim queer women from Muslim hetero-patriarchy’”. *Savior narratives in LGBTI youth work*, NORMA: International Journal of Masculinity Studies, 10(2), 136–149.
- Keskinen, S., Tuori, S., Irni, S. And Mulinari, D. (2009) *Complying with Colonialism. Gender, Race and Ethnicity in the Nordic Region*, Farnham: Ashgate.
- Khagram, S. and Levitt, P. (eds) (2008) *The Transnational Studies Reader: Intersections and Innovations*, London: Routledge.
- Nousiainen, K. (2001) *Transformative Nordic Welfarism: Liberal and Communitarian Trends in Family and Market Law*, in K. Nousiainen, A. Gunnarsson, K. Lundstrom and J. Niemi-Kiesiläinen (eds) *Responsible Selves. Women in Nordic Legal Culture*, Dartmouth: Ashgate, pp. 25–70.
- OECD (2019) *Policy Responses to New Forms of Work*, Paris: OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/0763f1b7-en>
- Ong, A. (1999) *Flexible Citizenship: The Cultural Logics of Transnationalism*, Durham, NC: Duke University Press.
- Parvikko, T. (1990) *Conceptions of Gender Equality; Similarity and Difference*, in M. Keränen (ed.) *Finnish ‘Undemocracy’. Essays on Gender and Politics*. Helsinki: The Finnish Political Science Association, pp. 89–111.
- Peltola, S. and Jungar, K. (2018) *The ascendancy of whiteness: on understanding racialized queerness in LGBTIQ refugee work*, in Shefer, T., Hearn, J., Ratele, K. and Boonzaier, F. (eds.) *Engaging Youth in Activism, Research and Pedagogical Praxis: Transnational and Intersectional Perspectives on Gender, Sex, and Race*, London: Routledge, pp. 57–74.
- Piispa, M., Heiskanen, M., Kääriäinen, J. and Sirén, R. (2006) *Naisiin kohdistunut väkivalta 2005 [Violence against women 2005]*. Helsinki: Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen julkaisuja 225.
- PwC (2017) *Consumer spending prospects and the impact of automation on jobs: UK Economic Outlook*. <http://www.pwc.co.uk/services/economics-policy/insights/uk-economic-outlook.html>
- Rantalaiho, L. (1997) ‘Contextualizing gender’ in L. Rantalaiho and T. Heiskanen (eds.) *Gendered Practices in Working Life*, Houndmills: Macmillan, pp. 16–30.
- Rantalaiho, L. and Heiskanen, T. (eds.) (1997) *Gendered Practices on Working Life*, Houndmills: Macmillan.

- Ronkainen, S. (2001) 'Gendered violence and genderless gender: a Finnish perspective', *Kvinder Kon Forskning*, 10(2): 45–57.
- Salmela-Aro, K. and Tynkkynen, L. (2012) 'Gendered pathways in school burnout among adolescents', *Journal of Adolescence*, 35(4), 929–939.
- Scott, J. (1998). *Seeing Like a State*, New Haven, CT: Yale University Press.
- Sen, A. (1985) *Commodities and Capabilities*, Amsterdam: North-Holland.
- Servoz, M. (2019) *The Future of Work? Work of the Future! On How Artificial Intelligence, Robotics and Automation Are Transforming Jobs and the Economy in Europe*, Brussels: European Commission.
https://ec.europa.eu/epsc/sites/epsc/files/ai-report_online-version.pdf
- Shefer, T., Hearn, J., Ratele, K. and Boonzaier, F. (eds.) (2018) *Engaging Youth in Activism, Research and Pedagogical Praxis: Transnational and Intersectional Perspectives on Gender, Sex and Race*, London: Routledge.
- World Commission on the Social Dimension of Globalization (2004) *A Fair Globalisation, Creating Opportunities for All*, Geneva: International Labour Office. <https://www.ilo.org/public/english/wcsdg/docs/report.pdf>

LIITTEET

WeAll-hankkeen keskeiset vertaisarvioidut julkaisut:

- Balkmar, D. ja Hearn, J., 2019. Men, Automobility, Movements, and the Environment: Imagining (Un) Sustainable, Automated Transport Futures. Teoksessa J. Hearn, E. Vasquez del Aquila ja M. Hughson, (toim.) *Unsustainable Institutions of Men: Transnational Dispersed Centres, Gender Power, Contradictions*. London: Routledge. S. 139-154.
- Francis, D., Kjaran, J. ja Lehtonen, J. (toim.), 2020. *Queer Social Movements and Outreach Work in Schools: A Global Perspective*. London: Palgrave Macmillan.
- Francis, D., Lehtonen, J. ja Kjaran, J., 2020. Introduction: The synergistic potential of the outreach work and activism of queer social movements and schools. Teoksessa D. Francis, J. Kjaran ja J. Lehtonen, (toim.) *Queer Social Movements and Outreach Work in Schools: A Global Perspective*. London: Palgrave Macmillan. S. 1-14.
- Hearn, J. ja Biricik, A., 2016. Gender and Citizenship. Teoksessa J. Steans ja D. Tepe-Belfrage, (toim.) *Handbook of Gender in World Politics*. Oxford: Edward Elgar. S. 85-93.
- Hearn, J. ja Hein, W., 2015. Reframing Gender and Feminist Knowledge Construction in Marketing and Consumer Research: Missing Feminisms and the Case of Men and Masculinities. *Journal of Marketing Management*, 31(15-16), 1626-1651.
- Hearn, J. ja Husu, L., 2016. Gender Equality. Teoksessa N.A. Naples, J. M. Ryan, r.c. hoogland, M. Wickramasinghe ja W. C. A. Wong, (toim.) *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies*. Chichester: Wiley-Blackwell. S. 1-3.
- Hearn, J. ja Louvrier, J., 2015. Theories of Diversity and Intersectionality: What Do They Bring to Diversity Management? Teoksessa R. Bendl, I. Bleijenbergh, E. Henttonen ja A. J. Mills, (toim.) *The Oxford Handbook of Diversity in Organizations*. New York: Oxford University Press. S. 62-82.
- Hearn, J. ja Parkin, W., 2015. Organisation Sexuality: A Paradox. Teoksessa V. Burr, (toim.) *Gender and Psychology Major Works Collection*. Volume 2. London: Routledge. S. 239-259.
- Hearn, J. ja Parkin, W., 2020. *Age at Work: Ambiguous Boundaries of Organizations, Organizing and Ageing*. London: SAGE.
- Hearn, J. ja Wray, S., 2015. Gender: The Implications of a Contested area. Teoksessa J. Twigg ja W. Martin, (toim.) *Routledge Handbook of Cultural Gerontology*. London: Routledge. S. 201-209.
- Hearn, J., 2015. *Men of the World: Genders, Globalizations, Transnational Times*. London: SAGE.

- Hearn, J., 2015. Uses and abuses of the political category of “men” in activism, policy and theorising. Teoksessa M. Flood ja R. Howson, (toim.) *Engaging with Men in Gender Equality*. Newcastle: Cambridge Scholars. S. 34-54.
- Hearn, J., 2016. Organizations and Sexualities. Teoksessa G. Ritzer, (toim.) *Blackwell Encyclopedia of Sociology*. Oxford: Wiley-Blackwell. Saatavilla osoitteesta: <https://doi.org/10.1002/9781405165518.wbeos0025.pub2>.
- Hearn, J., 2018. Personally Rememorizing Young People Differently: What Might Critical Adult Studies (Paradoxically) Have to Do with Researching, and Engaging with, Young People. Teoksessa T. Shefer, J. Hearn, K. Ratele ja F. Boonzaier, (toim.) *Engaging Youth in Activism, Research and Pedagogical Praxis: Transnational and Intersectional Perspectives on Gender, Sex, and Race*. New York: Routledge. S. 41-56.
- Hearn, J., 2020. Men and Masculinities: What have they got to do with gender equality and women’s empowerment? Teoksessa C. Binswanger ja A. Zimmermann, (toim.) *Transitioning to Gender Equality (SDG5)*. Basel: MDPI. Painossa.
- Hearn, J., Holgersson, C. ja Jyrkinen, M., 2015. Sexuality and Critical Management Studies. Teoksessa P. Prasad, A. Prasad, A. J. Mills ja J. Helms Mills, (toim.) *The Routledge Companion to Critical Management Studies*. London: Routledge. S. 124-139.
- Hearn, J., Hughson, M. ja Vasquez del Aquila, E., 2019. Introduction: Unsustainable Institutions of Men: Transnational Dispersed Centres and Immanent Contradictions. Teoksessa J. Hearn, E. Vasquez del Aquila ja M. Hughson, (toim.) *Unsustainable Institutions of Men: Transnational Dispersed Centres, Gender Power, Contradictions*. London: Routledge. S. 1-21.
- Hearn, J., Jyrkinen, M., Karjalainen, M., Niemistö, C. ja Piekari, R., 2017. Men and Masculinities in Large Transnational Companies: National-Transnational Intersections amongst Knowledge Professionals and Managers. Teoksessa H. Peterson, (toim.) *Gender in Transnational Knowledge Companies*. Springer: Berlin. S. 99-118.
- Hearn, J., Niemistö, C. ja Parkin, W., 2020. The Doing of Organizations: Structures, Processes and Talk. Teoksessa J. Hearn ja W. Parkin, *Age at Work: Ambiguous Boundaries of Organizations, Organizing and Ageing*. London: SAGE. Painossa.
- Hearn, J., Niemistö, C. ja Parkin, W., 2020. The Making of Organizations: Contexts, Forms and Aims. Teoksessa J. Hearn ja W. Parkin, *Age at Work: Ambiguous Boundaries of Organizations, Organizing and Ageing*. London: SAGE. Painossa.
- Hearn, J., Shefer, T., Ratele, K. ja Boonzaier, F., 2018. Engaging Youth in Activism, Research, and Pedagogical Praxis: Transnational, Intersectional and Everyday. Teoksessa T. Shefer, J. Hearn, K. Ratele ja F. Boonzaier, (toim.) *Engaging Youth in Activism, Research, and Pedagogical Praxis: Transnational and Intersectional Perspectives on Gender, Sex, and Race*. New York: Routledge. S. 1-22.
- Hearn, J., Vasquez del Aquila, E. ja Hughson, M., (toim.) 2019. *Unsustainable Institutions of Men: Transnational Dispersed Centres, Gender Power, Contradictions*. London: Routledge.

- Heikkinen, S. ja Lämsä, A-M., 2017. Narratives of Spousal Support for the Careers of Men in Managerial Posts. *Gender, Work and Organization*, 24(2), 171-193.
- Heikkinen, S., 2016. Puolison rooli nais- ja miesjohtajien urilla Suomessa. *Työelämän Tutkimus*, 14(1), 95-100.
- Heikkinen, S., Kangas, E. ja Lämsä, A-M., 2019. Responsible Human Resource Management in Practice: Towards a Family-friendly Workplace. Teoksessa A. Kumar Dey ja H. Lehtimäki, (toim.) *Responsible Humane Strategies for Gender, Equality, Empowerment and Leadership*. New Delhi: Bloomsbury. S. 55-64.
- Heikkinen, S., Lämsä, A-M. ja Niemistö, C., 2020. Work-Family Practices and Complexity of Their Usage: A Discourse Analysis Towards Socially Responsible Human Resource Management. *Journal of Business Ethics*. Painossa. Saatavilla osoitteesta: <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04458-9>.
- Hyvönen, H., 2016. Syömisen ja sukupuolen merkitykset syömishäiriöön sairastuneiden miesten puheessa. *Sukupuolentutkimus-Genusforsking*, 29(4), 23-35.
- Hyvönen, H., 2017. Itsestä huolehtiminen nuorten miesten työntekoa ja opiskelua käsittelevissä sanomalehtiteksteissä. *Sukupuolentutkimus-Genusforsking*, 30(4), 39-53.
- Hyvönen, H., 2019. Men's Work-related Self-care in the Finnish Media. *Research on Finnish Society*, 12, 7-22.
- Hyvönen, H., 2020. Care for the Self – but Not for the Career? Men's Perceptions of Work-Related Self-Care. Teoksessa K. Aavik, C. Bland, J. Hoegaerts ja J. Salminen, (toim.) *Men, Masculinities and Career(s): Contemporary and Historical Perspectives*. Berlin: De Gruyter Oldenbourg. S. 15-34.
- Hyvönen, H., 2020. Care of the Self, Somaesthetics and Men Affected by Eating Disorders: Rethinking the Focus on Men's Beauty Ideals. *Journal of Somaesthetics*. Painossa.
- Häyrynen, H. ja Lämsä, A-M., 2017. The Meaning of Military Leadership Training to Women's Competency. Teoksessa A. Kumar Dey ja T. Thatchenkery, (toim.) *Social Change, Leadership & Organizational Decision Making*. New Delhi: Bloomsbury. S. 205-215.
- Islam, G., Holm, M. ja Karjalainen, M., 2017. Sign of the times: Workplace mindfulness as an empty signifier. *Organization*, 24(1), 1-27. <http://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1350508417740643>
- Isler, C. ja Jyrkinen, M., 2018. The Normalization of Prostitution in Switzerland: The Origin of Policies. *Dignity: A Journal on Sexual Exploitation and Violence*, 3(2). Saatavilla osoitteesta: <http://digitalcommons.uri.edu/dignity/vol3/iss2/4>
- Jauhiainen, A., Lehtonen, J. ja Ylitapio-Mäntylä, O., 2018. Sukupuoli, moninaisuus ja risteävät erot koulutuksen ja kasvatustieteen haasteena. Pääkirjoitus teemanumerossa ”Sukupuoli ja risteävät erot kasvatuksessa ja koulutuksessa”. *Kasvatus*, 49(3), 183-185.

- Jouhki, J. ja Steel, T., (toim.) 2016. *Etnologinen tulkinta ja analyysi: kohti avoimempaa tutkimusprosessia*. Ethnos-toimite 18. Helsinki: Ethnos ry.
- Jouhki, J. ja Steel, T., 2016. Esipuhe. Teoksessa J. Jouhki ja T. Steel, (toim.) *Etnologinen tulkinta ja analyysi: kohti avoimempaa tutkimusprosessia*. Ethnos-toimite 18. Helsinki: Ethnos ry. S. 5-9.
- Jyrkinen, M., Niemistö, C. ja Hearn, J., 2017. Time, Care and Career: Women Top Managers in the Intersections of Age, Gender, and Work/Family'. Teoksessa I. Aaltio, A. J. Mills ja J. Helms Mills, (toim.) *Ageing, Organizations and Management: Constructive Discourses and Critical Perspectives*. New York: Palgrave MacMillan. S. 229-251.
- Jyrkinen, M., Väkiparta, M. ja Lämsä, A-M., 2019. Care and Work in Reception Centers for Asylum Seekers. *Equality, Diversity and Inclusion*, 39(2), 166-180.
- Kangas, E. ja Lämsä, A-M., 2020. Leadership practices in relation to men's work-family balance in Finnish organizations. *Community, Work & Family*. Painossa. Saatavilla osoitteessa: DOI: 10.1080/13668803.2020.1728231.
- Kangas, E., Lämsä, A-M. ja Heikkinen, S., 2016. Miesjohtajien isyysdiskurssit. *Työelämän Tutkimus*, 14(3), 257-275.
- Kangas, E., Lämsä, A-M. ja Heikkinen, S., 2017. Father Managers (Un)Doing Traditional Masculinity. Teoksessa A. Pilinska, (toim.) *Fatherhood in Contemporary Discourse – Focus on Fathers*. Oxford: Cambridge Scholars Publishing, UK. S. 17-30.
- Kangas, E., Lämsä, A-M. ja Jyrkinen, M., 2019. Is Fatherhood Allowed? Media Discourses of Fatherhood in Organizational Life. *Gender, Work and Organization*, 26(10), 1433-1450.
- Karjalainen, M., 2016. Techniques of Mind in the Cross Sea of Scientification and Spiritualization. Teoksessa R. Hämäläinen, H. Pesonen, ja T. Utrianen, (toim.) *Helsinki Study of Religions*. Helsinki: Helsinki University Press. S. 370-388.
- Karjalainen, M., 2018. Käännöksen henkisyys. Teoksessa K. Ketola, T. Martikainen ja T. Taira, (toim.) *Uskontososiologia*. Helsinki: Gaudeamus. S. 242-254.
- Karjalainen, M., 2018. Uushenkinen työ: mindfulness jälkimaallistumisen, uusliberalismin ja työn hämärtävien rajojen risteyksessä. *Elore*, 25(1), 107-129.
- Karjalainen, M., 2019. Rahat ja henki – uskonnon ja talouden yhteenkietoutuminen yritysmaailman johtajien puheessa. *Teologinen Aikakauskirja*, 124(3), 194-209.
- Karjalainen, M., Islam, G. ja Holm, M., 2019. Scientization, Instrumentalization and Commodification of Mindfulness in a Professional Services Firm. *Organization*. Painossa. Saatavilla osoitteesta: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1350508419883388>
- Karjalainen, M., Niemistö, C. ja Hearn, J., 2015. Unpacking the Problem of Research Access(es). The Case of Large Knowledge-intensive International Consultancies. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 10(3), 274-293.

- Karjalainen, M., Niemistö, C. ja Hearn, J., 2016. Tietotyöalan voittajan tyyli. Teoksessa T. Kinnunen, I. Kortelainen ja J. Parviainen, (toim.) *Ruumiillisuus ja työelämä*. Tampere: Vastapaino. S. 165-181.
- Kjaran, J. ja Lehtonen, J., 2017. Windows of Opportunities: Nordic Perspectives on Sexual Diversity in Education. *International Journal of Inclusive Education*, 22 (10), 1035-1047.
- Kjaran, J. ja Lehtonen, J., 2020. Queer Outreach Work in Nordic Countries: Challenges, Tensions and Contradictions in Queering Schools and Teaching About Sexual and Gender Diversity. Teoksessa D. Francis, J. Kjaran ja J. Lehtonen, (toim.) *Queer Social Movements and Outreach Work in Schools: A Global Perspective*. London: Palgrave Macmillan. S. 15-37.
- Kjaran, J., Lehtonen, J. ja Francis, D., 2020. Conclusions: Queering 'Politics of Pain' through Activism and Educational Outreach Work. Teoksessa D. Francis, J. Kjaran ja J. Lehtonen, (toim.) *Queer Social Movements and Outreach Work in Schools: A Global Perspective*. London: Palgrave Macmillan. S. 285-291.
- Lehtonen, J., 2016. Experiences of Non-Heterosexual and Trans Youth on Career Choice and in the Workplace. Teoksessa T. Köllen, (toim.) *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations: Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity*. Zurich: Springer. S. 289-306.
- Lehtonen, J., 2017. Hankala kysymys. Intersukupuolisuus suomalaisissa koulu- ja työelämäntutkimuksissa. *Sukupuolentutkimus*, 30(1), 71-75.
- Lehtonen, J. ja Taavetti, R., 2018. Ambivalent Positions and Challenging Contexts in Researching "Rainbow Youth" in Finland. Teoksessa J. Hearn, T. Shefer, K. Ratele ja F. Boonzaier, (toim.) *Engaging Youth in Activism, Research and Pedagogical Praxis: Transnational and Intersectional Perspectives on Gender, Sex, and Race*. New York & London: Routledge. S. 75-90.
- Lehtonen, J., 2018. Lapset ja nuoret sateenkaaren väreissä. *Kasvatus*, 255-258.
- Lehtonen, J., 2017. Review: Constructing Sexualities and Gendered Bodies in School Spaces: Nordic Insights on Queer and Transgender Students. *Journal of LGBT Youth*, 15(2), 263-264.
- Lehtonen, J., 2017. Troubling Normativities? Constructing Sexual and Gender Diversity in the Educational Work of Finnish LGBTI Human Rights Association Seta. Teoksessa T. Vaahtera, A-M. Niemi, S. Lappalainen ja D. Beach, (toim.) *Troubling educational cultures in the Nordic countries*. London: The Tufnell Press. S. 117-139.
- Lehtonen, J., 2018. Ei-heteroseksuaalisten poikien ja transnuorten kokemukset ja valinnat koulutuksessa. Teoksessa A. Kivijärvi, T. Huuki ja H. Lunabba, (toim.) *Poikatutkimus*. Tampere: Vastapaino. S. 121-145.
- Lehtonen, J., 2018. Sukupuoli ja risteävät erot median työelämä- ja koulutusteksteissä. *Kasvatus*, 49(3), 232-237.
- Lehtonen, J., 2019. Kun kaksijakoinen sukupuoli ajattelu murtuu – sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus Tasa-arvobarometrissa. *Näkökulmia sukupuolten*

tasa-arvoon – analyyseja tasa-arvobarometrasta 2017 –raportti. Raportti 6/2019. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos (THL). S. 136-157.

- Lehtonen, J., 2020. Sexuality and Sexualization in Youth (Finland). Teoksessa J. Kauko ja K. Tilleczeck, (toim.) *Bloomsbury Education and Childhood Studies (Finland)*. New York: Bloomsbury Publishing. Saatavilla osoitteesta: <https://doi.org/10.5040/9781350996311.0016>.
- Lehtonen, J., Hyvönen, H., Heikkinen, S., Jyrkinen, M., Kangas, E., Lähdesmäki, M., Niemistö, C. ja Suutari, T., 2017. *Työelämän ja koulutuksen tasa-arvokysymykset mediassa*. WeAll-hankkeen raportti. Hanken School of Economics working papers 564. Helsinki: Hanken School of Economics.
- Lähdesmäki, M. ja Suutari, T., 2020. Good Workers, Good Firms? Rural SMEs legitimising immigrant workforce. *Journal of Rural Studies*, 77, 1-10.
- Lämsä, A-M. ja Keränen, A., 2019. Principles of Responsibility in Varying Leadership Contexts. Teoksessa H. Lehtimäki ja A. Kumar Day, (toim.) *Ethics and responsibility in human resources, leadership and start-up business*. New Delhi: Bloomsbury. S. 141-150.
- Lämsä, A-M. ja Riivari, E., 2018. Eettinen organisaatiokulttuuri edistää innovatiivisuutta. Teoksessa S. Viljanen ja P. Juuti, (toim.) *Arvovallankumous: eettisyys innovaatioiden lähteenä yhteiskunnallisissa yrityksissä*. Helsinki: Edita. S. 140-148.
- Lämsä, A-M. ja Savela, T., 2017. Case Female Forum: Developing Women's Leadership Opportunities in Work Life. Teoksessa G.D. Sardana ja T. Thatchenkery, (toim.) *Knowledge Creation and Organizational Well-being. Leveraging Talent Management and Appreciative Intelligence*. New Delhi: Bloomsbury. S. 259-269.
- Lämsä, A-M. ja Savela, T., 2019. The Effects of Leadership Development on Women's Career Success. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 19(1), 21-36.
- Lämsä, A-M., 2016. Ulkonäkö korostuu johtamisessa. *Aikuiskasvatus*, 36(4), 305-307.
- Lämsä, A-M., 2019. Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä tulevaisuuden työelämä. *Työn tuuli*, 28(2), 46-49.
- Lämsä, A-M., Auvinen, T., Heikkinen, S. ja Sintonen, T., 2018. Narrativity and Its Application in Business Ethics Research. *Baltic Journal of Management*, 13(2), 279-296.
- Lämsä, A-M., Heikkinen, S., Smith, M. ja Tornikoski, C., 2017. The Expatriate's Family as a Stakeholder of the Firm: A Responsibility Viewpoint. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(20), 2916-2935.
- Lämsä, A-M., Keränen, A. ja Savela, T., 2018. *Vauhtia vastuullisuuteen –Naisten johtamiskoulutuksen vaikuttavuus*. E-pooki 28. Oulu: Oulun ammatti-korkeakoulu.

- Lämsä, A-M., Mattila, M., Lähdesmäki, M. ja Suutari, T., 2019. Company Values Guiding the Recruitment of Employees with a Foreign Background. *Baltic Journal of Management*, 14(4), 658-675.
- Lämsä, A-M., Pučetaité, R., Kujala, J., Heikkinen, A., Riivari, E. ja Medeisiene, A., 2017. Teaching and Learning Business Ethics in a Multicultural Group. *International Journal of Knowledge Management Studies*, 8(1/2), 83-98.
- McKie, L. ja Jyrkinen, M., 2017. MyManagement: Women Managers in Gendered and Sexualised Workplaces. *Gender in Management: An International Journal*, 32(2), 98-110.
- McKie, L. ja Jyrkinen, M., 2018. Early to Mid-Career Women Managers: Experiences of Gendered Age, Care and Work. Teoksessa A. Broadbridge ja S. Fielden, (toim.) *Research Handbook of Diversity on Careers*. Cheltenham: Edward Elgar. S. 44-59.
- Mäkelä, L., Lämsä, A-M., Heikkinen, S. ja Tanskanen, J., 2017. Work-to-personal-life Conflict among Dual and Single-career Expatriates – Is it Different for Men and Women? *Journal of Global Mobility*, 5(3), 304-316.
- Nie, D. ja Lämsä, A-M., 2018. Chinese Immigrants' Occupational Well-being in Finland: The Role of Paternalistic Leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(3), 340-352.
- Nie, D., Lämsä, A-M. ja Pučetaité, R., 2018. Effects of Responsible Human Resource Management Practices on Female Employees' Turnover Intentions. *Business Ethics: A European Review*, 27(1), 29-41.
- Niemistö, C., Hearn, J. ja Jyrkinen, M., 2016. Age and Generations in Everyday Organisational Life: Neglected Intersections in Studying Organisations. Special Issue on Ageing, Socio-Economic Change, Challenges and Potentialities, *International Journal of Work Innovation*, 1(4), 353-374.
- Niemistö, C., Hearn, J. ja Kehn, C., 2020. Care and Work Matter: A Social Sustainability Approach. Teoksessa C. Binswanger ja A. Zimmermann, (toim.) *Transitioning to Gender Equality (SDG5)*. Basel: MDPI. Painossa.
- Niemistö, C., Karjalainen, M. ja Hearn, J., 2017. Pakko painaa pitkää päivää: työn ja muun elämän väliset hämärtyvät rajat tietotyössä. Teoksessa M. Helander, I. Levä ja S. Saksela-Bergholm, (toim.) *Työaikakirja*. Helsinki: Into Kustannus. S. 147-170.
- Niemistö, C., Hearn, J., Karjalainen, M. ja Tuori, A., 2020. Interrogating Silent Privileges across the Work-life Boundaries and Careers of High-intensity Knowledge Professionals. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*. Painossa.
- Ojasoo, M., Lämsä, A-M., Jyrkinen, M. ja Rihma, M., 2019. Women's Appearance as the Focus of Attention in Organizations. Teoksessa A. Kumar Dey ja H. Lehtimäki, (toim.) *Responsible Humane Strategies for Gender, Equality, Empowerment and Leadership*. New Delhi: Bloomsbury. S. 27-33.

- Penttinen, E. ja Jyrkinen, M., 2016. High Heels and High Expectations: Challenges of Feminist Teaching in Neoliberalist University. Themed issue Teaching Gender and Diversity in Higher Education, *Women, Gender and Research*, 25(1), 68-79.
- Penttinen, E., Jyrkinen, M. ja Wide, E., 2019. *Emotional Workplace Abuse: A New Research Approach*. Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan.
- Pučetaitė, R., Lämsä, A-M. ja Norvaišaitė, M., 2020. Masculinity in Flux? Male Managers Navigating between Work and Family. *Journal of Baltic Studies* 51(2), 179-198.
- Pučetaitė, R., Lämsä, A-M., Riivari, E. ja Viljanen, S., 2019. Striving for Inclusion through Participatory Practices in Social Enterprises. Teoksessa A. Kumar Dey ja H. Lehtimäki, (toim.) *Responsible Humane Strategies for Gender, Equality, Empowerment and Leadership*. New Delhi: Bloomsbury. S. 164-174.
- Shefer, T., Hearn, J., Ratele, K. ja Boonzaier, F. (toim.), 2018. *Engaging Youth in Activism, Research, and Pedagogical Praxis: Transnational and Intersectional Perspectives on Gender, Sex, and Race*. New York: Routledge.
- Steel, T. ja Jyrkinen, M., 2017. Searching for Employment: Highly Educated Immigrant Women and Combined Capabilities. *Research on Finnish Society*, 10(1), 35-42.
- Steel, T. ja Koskinen-Koivisto, E., 2019. Läsnaolevaa ja sitoutunutta: osallistumisen hyöty ja mielekkäisyys etnologisessa tutkimuksessa. Teoksessa H. Hieta, K. Kiiskinen, M. Mäki, P. Roivainen ja A-H. Sund, (toim.) *Liikettä rajapinnoilla: keskusteluja etnologian osallistavuudesta*. Helsinki: Ethnos & Turun yliopisto. S. 36-68.
- Steel, T. ja Rinne, R., 2019. Affective Patterns Related to Unemployment: Experiences of Jobseekers Aged 50+ in South-Eastern Finland. *Ethnologia Fennica*, 46, 61-83.
- Steel, T. ja Tuori, A., 2016. "Olenko minä niin eksoottinen?" Pakolaistaustaisten naisten työelämään liittyvä identiteettityö. *Elore* (2), 1-25.
- Steel, T. ja Tuori, A., 2019. Older Jobseekers' Temporal Identity Work: Relating to Past, Present, and Future. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 9(3), 25-43.
- Steel, T., 2020. Mentoroinnin affektiivisuus: Affektiivisiä kuvioita ulkomaalais-taustaisille korkeasti koulutetuille naisille suunnatussa työuramentoroinnissa. Teoksessa J. Rinne, A. Kajander ja R. Haanpää, (toim.) *Affektit ja tunteet kulttuurien tutkimuksessa*. Helsinki: Ethnos. S. 244-274.
- Steel, T., Lämsä, A-M. ja Jyrkinen, M., 2019. Paradoxes of Mentoring: An Ethnographic Study of a Mentoring Programme for Highly-educated Women with Migrant Backgrounds. *Culture Unbound*, 11(2), 275-297.
- Suutari, T., Lämsä, A-M., Lähdesmäki, M. ja Mattila, M., 2016. Maahanmuuttajat työvoimana maaseudun yrityksissä. Yrityksen yhteiskuntavastuun näkökulma. *Helsingin yliopiston Ruralia-instituutti*.
- Taavetti, R. ja Lehtonen, J., 2018. Metodologisia ja eettisiä kysymyksiä sateenkaarinuorten etnografisessa ja osallistavassa tutkimuksessa. Teoksessa P. Honkatukia ja T. Kiilakoski, (toim.) *Miten tutkia nuoria ja nuorisotyötä?* Tampere: Vastapaino. S. 260-276.

- Taavetti, R., Alanko, K., Hästbacka, N. Lehtonen, J. ja Palojärvi, I., 2020. Sateenkaareva nuoruus ja merkitykselliset ihmissuhteet. Teoksessa A. Lahti, K. Aarnio, A. Moring ja J. Kerppola, (toim.) *Perhe- ja läheissuhteet sateenkaaren alla*. Helsinki: Gaudeamus. S. 23-38.
- Tuori, A., 2017. Näkymättömiä hiljaisuuksia: epätasa-arvo ja siitä vaikeneminen organisaatiossa. *Yritysetiikka*, 9(1), 6-15.
- Viljanen, S., Juuti, P. ja Lämsä, A-M., 2017. Yhteiskunnalliset yritykset toimintamahdollisuuksien edistäjinä. *Yritysetiikka*, 9(1), 28-35.
- Viljanen, S., Lämsä, A-M. ja Kaakinen, J., 2017. Social innovation: The Y-Foundation Case. Teoksessa A. Kumar Dey ja T. Thatchenkery, (toim.) *Social Change, Leadership & Organizational Decision Making*. New Delhi: Bloomsbury. S. 23-33.

Suvi Heikkinen, Marjut Jyrkinen, Anna-Maija Lämsä
ja Charlotta Niemistö (toim.)

Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä työelämä

Tasa-arvoa tutkimassa ja toteuttamassa

Tämä kirja on Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä tulevaisuuden työelämä (WeAll) -tutkimushankkeen (2015–2021) yhteisjulkaisu. Hankkeen tavoitteena on ollut tasa-arvoisen ja kestävä työelämän kehittäminen tutkimuksen ja yhteiskunnallisen vaikuttamisen kautta. Keskeiset teemakokonaisuudet ovat työn ja perheen suhde, inhimillinen kestävyys ja moninaisten ihmisten pääsy työelämään. Päärahoittaja on ollut Suomen Akatemian Strategisen tutkimuksen neuvosto (hanke 292883). Hankkeen ovat toteuttaneet Helsingin yliopisto, Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu ja Hanken Svenska handelshögskolan. Hankkeella on ol-

lut sidosryhmistä koostuva neuvottelukunta, johon on kuulunut yhteiskunnallisesti merkittäviä vaikuttajatahoja. Lisäksi hankkeen toimintaa on tukenut kansainvälinen asiantuntijaryhmä. Tämä yhteisjulkaisu kokoaa yhteen hankkeen teemoja. Kirjaan sisältyy tutkimukseen perustuvia artikkeleita ja sidosryhmien puheenvuoroja, joissa käsitellään työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta useista näkökulmista. Lisäksi keskustellaan työn ja perheen sekä muun työn ulkopuolisen elämän yhteensovittamisen kysymyksistä. Kirja sisältää myös koulutus- ja uravaltioihin liittyviä moninaisuuden ja tasa-arvon haasteita.

HANKEN SVENSKA HANDELSHÖGSKOLAN

HELSINGFORS

ARKADIAGATAN 22, PB 479,
00101 HELSINGFORS, FINLAND
TELEFON: +358 (0)29 431 331

VASA

BIBLIOTEKSGATAN 16, PB 287,
65101 VASA, FINLAND
TELEFON: +358 (0)6 3533 700

BIBLIOTEKET@HANKEN.FI
HANKEN.FI/DHANKEN



9 789522 324153

ISBN 978-952-232-415-3 (TRYCKT)

ISBN 978-952-232-416-0 (PDF)

ISSN-L 0357-5764

ISSN 0357-5764 (TRYCKT)

ISSN 2242-7007 (PDF)

HANSAPRINT OY, TURENKI